



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ

Zaměstnanecké benefity v akciové společnosti

Employee Benefits in the Joint-stock Company

Student: Jitka Halfarová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Jana Hakalová, Ph.D.

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra účetnictví

## Zadání bakalářské práce

Student: **Jitka Halfarová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6202R049 Účetnictví a daně  
Specializace: 00 Účetnictví a daně  
Téma: Zaměstnanecké benefity v akciové společnosti  
Employee Benefits in the Joint-stock Company

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů
3. Charakteristika společnosti ARMATURY Group a.s.
4. Analýza zaměstnaneckých benefitů v ARMATURY Group a.s.
5. Závěr

Seznam použité literatury

Seznam zkratk

Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Seznam příloh

Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2013*. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 574 s.

ISBN 978-80-7357-993-7.

KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti 2012-2013*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 330 s.

ISBN 978-80-7357-725-4.

PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem 2013*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2013.

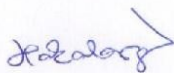
1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

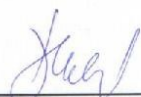
Vedoucí bakalářské práce: **Ing. Jana Hakalová, Ph.D.**

Datum zadání: 22.11.2013

Datum odevzdání: 09.05.2014



Ing. Jana Hakalová, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci, včetně příloh vypracovala samostatně.

V Ostravě 9. 5. 2014

*Jitka Halfarová*  
Jitka Halfarová

## Obsah

1.	Úvod .....	6
2.	Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.1	Způsob poskytování benefitů .....	8
2.2	Zaměstnanecké benefity z pohledu právních předpisů .....	9
2.2.1	Z hlediska zákoníku práce .....	9
2.2.2	Z hlediska zákona o daních z příjmů .....	9
2.2.3	Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění .....	10
2.3	Členění benefitů .....	10
2.4	Trendy a hrozby při poskytování benefitů .....	11
2.5	Sociální fond .....	13
2.6	Daňové a účetní hledisko jednotlivých benefitů .....	13
2.6.1	Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci .....	14
2.6.2	Oblast vzdělávání .....	15
2.6.3	Oblast stravování zaměstnanců .....	17
2.6.4	Oblast dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání .....	20
2.6.5	Oblast cestovních náhrad .....	20
2.6.6	Oblast pojištění, připojištění, spoření .....	22
2.6.7	Oblast přechodného ubytování a příspěvky na bydlení .....	23
2.6.8	Oblast kultury, rekreace, tělovýchovy a zájmů .....	23
2.6.9	Oblast sladování profesního a rodinného života .....	24
2.6.10	Oblast sociální výpomoci a darů .....	25
2.6.11	Oblast odměn .....	26
2.6.12	Oblast odstupného a dovolené .....	26
2.6.13	Oblast péče o zdraví .....	27
2.6.14	Ostatní plnění .....	28

3.	Charakteristika společnosti ARMATURY Group a.s. ....	30
3.1.	Základní údaje .....	31
3.2.	Předmět podnikání .....	32
3.3.	Provozovny .....	34
3.4.	Zahraniční obchod .....	35
3.5.	Zaměstnanci .....	36
3.6.	Majetek, zdroje krytí a výsledek hospodaření .....	37
4.	Analýza zaměstnaneckých benefitů v ARMATURY Group a.s. ....	40
4.1.	Nadlimitní výše zákonné dovolené.....	40
4.2.	Odměny .....	41
4.3.	Příspěvek na stravování.....	41
4.4.	Příspěvek na penzijní připojištění .....	42
4.5.	Čerpání telefonních služeb se zvýhodněním .....	42
4.6.	Zvýhodněné možnosti havarijního pojištění .....	43
4.7.	Možnost dalšího rozvoje a vzdělávání .....	43
4.8.	Příspěvek na jazykové kurzy.....	44
4.9.	Poskytnutí pracovních oděvů .....	44
4.10.	Použití firemního majetku pro soukromé účely .....	45
4.11.	Bankovní služby s výhodnějšími podmínkami.....	45
4.12.	Pořádání sportovních a kulturních akcí a příspěvek na sportovní a kulturní akce.....	45
4.13.	Programy na podporu zdraví.....	46
4.14.	Dary zaměstnancům .....	46
4.15.	Produkty za zvýhodněné podmínky .....	46
4.16.	Analýza dotazníkového šetření .....	46
5.	Závěr .....	55

Seznam použité literatury .....	57
Seznam zkratk.....	60
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce	
Seznam grafů, obrázků a tabulek	
Seznam příloh	
Přílohy	

# 1. Úvod

Motivování zaměstnanců nabývá v dnešní době stále větší význam a je nedílnou součástí moderního managementu v oblasti řízení lidských zdrojů, a vede ke kvalitnějším a efektivnějším výkonům. V době velké nezaměstnanosti existuje i v České republice mnoho společností, které se pomocí zaměstnaneckých benefitů snaží získat a udržet kvalifikované zaměstnance, čímž zvyšují konkurenceschopnost podniku na trhu práce. Benefitem může být prakticky cokoli, co je poskytováno nad rámec zákoníku práce. Zaměstnavatel má možnost nabídnout spoustu výhod, ale musí být schopen vyslyšet potřeby a zájmy pracovníků a současně sám sobě nezvyšovat daňové zatížení, a mnohdy je to pro zaměstnavatele i efektivnější a levnější než zvyšování mzdy.

Cílem bakalářské práce je charakteristika zaměstnaneckých benefitů, popsat způsob poskytování benefitů, objasnit benefity z pohledu právních předpisů a ukázat daňové a účetní hledisko jednotlivých benefitů. V praktické části je cílem analýza zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ARMATURY Group a.s. a pomocí dotazníkového šetření a jeho výsledků navrhnout způsoby, jak ještě více zkvalitnit benefitrní plnění ve společnosti.

Bakalářská práce je rozdělena do tří kapitol. První část je zaměřena na obecnou charakteristiku a členění benefitů, způsoby poskytování, na právní předpisy, kterými se tato oblast řídí a v krátkosti také trendy a hrozby při poskytování benefitů. Dále budou v této kapitole popsány jednotlivé benefity společně s jejich daňovým a účetním hlediskem.

Druhá část se bude věnovat charakteristice společnosti ARMATURY Group a.s., od její historie přes předmět podnikání či ukázky jednotlivých výrobků, až po základní náhled do výkazu zisku a ztráty a finanční situace společnosti.

Poslední třetí část, je částí praktickou, která bude obsahovat benefitrní program společnosti ARMATURY Group a.s., vyhodnocení zjištěných informací z dotazníkového šetření a následným doporučením v této oblasti.

Při zpracování bakalářské práce byly použity metody popisu, analýzy, deskripce, metoda dotazníkového šetření a syntézy. Při zpracování byly použity literární i elektronické zdroje, které jsou uvedeny v seznamu použité literatury.



## **2. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů**

Benefit neboli zaměstnanecká výhoda (anglicky Employee benefits) je plnění, které zaměstnanec obdrží z titulu zaměstnaneckého poměru k zaměstnavateli. Toto plnění se ale nepovažuje za mzdu. Zaměstnavatel tyto výhody poskytuje nepovinně a zaměstnanec na ně nemá právní nárok, udělují se na základě vnitřního předpisu či dohody v pracovní či jiné smlouvě. Z velké části benefity nesouvisí s pracovní výkonem zaměstnance, za předpokladu dodržení podmínek, které se týkají pracovní činnosti. Zaměstnanecké výhody plní silně motivační funkci, mají v lidech podnítit pocit sounáležitosti a snahu odvádět co nejlepší výkon. Je velice důležité si uvědomit, že benefit je zvýhodnění vlastního zaměstnance nad třetí osobou - nezaměstnanci.

Důvody, proč zaměstnavatelé takováto plnění využívají, jsou ty, že benefity mají zvýhodněný odvodový a daňový režim a dávají možnost se daňově optimalizovat, toto však neplatí pro všechny. Každý zaměstnavatel si musí uvědomit, zda je benefit výdajem daňově účinným (podle § 24 odst. 1 ZDP je to výdaj (náklad) vynaložený na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů), čili výdaj snižující základ daně zaměstnavatele, či je to naopak výdaj daňově neúčinný. [7]

Benefity, ze kterých se záloha na daň z příjmů nesráží, se nazývají tzv. osvobozené benefity a reprezentují další možnosti, jak ušetřit na daních a pojistném. Pro zaměstnavatele je proto výhodnější místo navýšení mzdy poskytnout určitý benefit. [32] U všech benefitů je důležité sledovat náklady, měl by existovat určitý rozpočet a výdaje by měly být s tímto rozpočtem porovnávány. [1]

Většina benefitů slouží k posílení pozitivního vztahu k podniku a spokojenosti zaměstnanců. Je jen na zaměstnavateli, jak širokou škálu svým zaměstnancům poskytne, přitom musí brát ohled na své možnosti a potřeby. Vyjednávání a smlouvání o množství a škále benefitů je součástí kolektivního vyjednávání a kolektivních smluv či odborů.

Význam poskytování těchto výhod je několikerý. Z ekonomického pojetí jde zvláště o úsporu mzdových nákladů s ohledem na odvodové a daňové úlevy. Z pohledu personální politiky jde o to, přilákat a udržet kvalitní pracovníky, posilovat jejich motivaci a produktivitu. Z hlediska prestiže jde o budování reputace, zvyšování hodnoty značky, zesílení image a atraktivity zaměstnavatele. Je možno nahlížet

na benefity i jako na preventivní plán – podnik poskytne zaměstnancům příspěvky na očkování, čímž se může snižovat nemocnost. [7]

Obecně se všechny společnosti snaží dosáhnout trvale vysoké úrovně výkonu lidí, což znamená, zaměřit se na nejvhodnější způsoby motivování lidí pomocí odměn či různých stimulů. Proces motivace je velice složitý, je založen hlavně na poznání a pochopení. K této motivaci lze dojít dvěma způsoby a to tak, že lidé motivují sami sebe, či jsou motivováni managementem prostřednictvím odměn či pochval. [2]

## **2.1 Způsob poskytování benefitů**

Za nejvhodnější lze považovat ty zaměstnanecké výhody, které jsou na straně zaměstnavatele daňově uznatelným výdajem, který snižuje základ daně z příjmů, a na straně zaměstnance ty, které jsou osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální a zdravotní pojištění. Může však nastat i situace, kdy jsou benefity zdaňovány u zaměstnance daní z příjmů v tzv. superhrubé mzdě (služební automobil, který je využíván i pro soukromé účely) a naopak u zaměstnavatele se připisuje na vrub daňově neuznatelných nákladů (poskytnutí stravného nad zákonnou výši). Zaměstnanecké benefity lze poskytovat těmito formami:

- 1) Fixní způsob – v tomto případě je to stanoveno v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu, je určen pro všechny zaměstnance a je jen na zaměstnanci, zda ho využije. Dá se říci, že jde o tzv. poukázkový systém. Do této skupiny můžeme zařadit např. dovolenou nad limit zákona, příspěvek na rekreaci, příspěvky na životní pojištění a penzijní připojištění, zdravotní péče, úhrada sportovních a kulturních aktivit aj. [4]
- 2) Flexibilní způsob – neboli „Cafeteria systém“, což je systém volitelných zaměstnaneckých výhod. Zaměstnanec sbírá body či kredity, a za ty pak může libovolně utrácet z katalogu odměn, kde si vybírá ty výhody, které mu budou nejvíce vyhovovat. Tento systém je velice oblíben v USA, kde je mnohonásobně vyšší osvobození výhod v rámci „Cafeteria systému“ než v ČR. Nabídka odměn v tomto systému jsou např. vouchery do restaurací, potřeby pro domácnost, výrobky či služby daného podniku atd. [33] Velkou nevýhodou

je vysoká administrativní náročnost, od nastolení pravidel sbírání bodů až po vyřizování objednávek pro jednotlivé benefity. [22]

## **2.2 Zaměstnanecké benefity z pohledu právních předpisů**

Zaměstnanecké výhody jsou upraveny z části v zákoníku práce, zdanění je upraveno v zákoně o daních z příjmů předpis č. 586/1992 Sb.

### **2.2.1 Z hlediska zákoníku práce**

Podle zákoníku práce, který je založen na tom „co není zakázáno, je dovoleno“, dává možnost zaměstnavatelům poskytovat svým zaměstnancům benefity, přičemž stačí uvést tyto plnění jen do pracovní smlouvy a nemusí být součástí smlouvy kolektivní či vnitřního předpisu.

### **2.2.2 Z hlediska zákona o daních z příjmů**

U zákona o daních z příjmů se vždy na zaměstnanecké výhody pohlíží z dvou stran, a to ze strany zaměstnavatele a zaměstnance. Při pohledu ze strany zaměstnance je nutné ověřovat, zda se jedná o příjem, který je předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti a dále pak, zda se jedná o příjem, který sice této dani podléhá, ale může od ní být osvobozen dle § 6 odst. 9 ZDP. Ve většině případů se dle Macháčka *„váže osvobození od daně z příjmů na poskytování zaměstnaneckých výhod z fondu kulturních a sociálních potřeb a u zaměstnavatelů, kteří tento fond netvoří ze sociálního fondu, ze zisku (příjmů) po jeho zdanění anebo z výdajů (nákladů), které nejsou u zaměstnavatele výdaji na dosažení, zajištění a udržení příjmů.“* (2013, s. 23) Toto osvobození je uplatněno např.: u hodnoty nealkoholických nápojů či nepeněžních darů do výše 2000 Kč ročně aj. Předmětem daně z příjmů ze závislé činnosti není např. výše náhrad cestovních výdajů v souvislosti s výkonem závislé činnosti (dle § 6 odst. 7 písm. a).

Daňově uznatelnými výdaji na straně zaměstnanců jsou dle Macháčka např.: *„výdaje na pracovní a sociální podmínky, na péči a zdraví a na zvýšený rozsah doby odpočinku zaměstnanců.“* (2013, s. 24)

### **2.2.3 Z hlediska pojistného na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění**

Z tohoto hlediska se musí brát v úvahu, zda daná výhoda bude zahrnuta do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a všeobecné zdravotní pojištění. Do vyměřovacího základu se tedy zahrnují všechny příjmy ze závislé činnosti, které jsou předmětem daně z příjmů fyzických osob a nejsou od této daně osvobozeny a jsou mu zúčtovány z jeho zaměstnání. Příjmy, které nejsou zahrnuty do tohoto základu, jsou např.: nepeněžní příjem zaměstnance ve výši 1 % pořizovací ceny motorového vozidla, které používá bezplatně pro své služební i soukromé účely či nepeněžní příjem zaměstnance na dopravu zaměstnanců do zaměstnání aj. [5]

## **2.3 Členění benefitů**

1) Z hlediska jejich daňové a odvodové výhodnosti:

- mimořádně výhodné – jsou daňovým výdajem na straně zaměstnavatele, jsou osvobozeny od daně z příjmů na straně zaměstnance a nejsou součástí vyměřovacího základu pro odvod sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. U všech těchto případů může nastat určité omezení výše osvobození, které je stanoveno limitem,
- částečně výhodné – to jsou benefity s dílčí výhodností, např. pro zaměstnance se výhoda stává součástí daňových příjmů ze závislé činnosti, a pro ostatní subjekty zůstávají podmínky stejně výhodné.

2) Z hlediska věcného se mohou benefity odlišovat podle orientace:

- na podporu vztahu zaměstnanců související s pracovním zařazením, např. příspěvek na dopravu a ubytování,
- na vzdělávání zaměstnanců a osobní rozvoj, např. jazykové a jiné kurzy,
- na zdravotní stránky života zaměstnanců, např. příspěvek na dovolenou, týden dovolené navíc aj.,
- na sociální aspekty, např. půjčky v složitých životních situacích,
- na výhody pro volný čas, např. příspěvky na sportovní či kulturní aktivity.

3) Z hlediska výdajů pro zaměstnavatele:

- finanční – je potřeba vynaložit finanční prostředky, např. příspěvek na sport,
- nefinanční – plnění je poskytnuto bez použití finančních prostředků, např. prodej vlastních výrobků za zvýhodněnou cenu.

4) Z hlediska příjmů pro zaměstnance:

- peněžní – zaměstnanec obdrží příslušnou částku,
- nepeněžní – zde je plnění naturálního charakteru, čili bez získání finančních prostředků, např. poskytnutí firemního auta.

5) Z hlediska možnosti čerpání:

- plošné – čerpání probíhá u všech zaměstnanců a je více stabilní, např. příspěvek na stravování,
- volitelné – širší nabídka výhod, z nichž si zaměstnanec tvoří svůj systém výhod sobě na míru, za pomoci bodů, které směňuje za různorodé benefity.

6) Z hlediska času či doby působnosti:

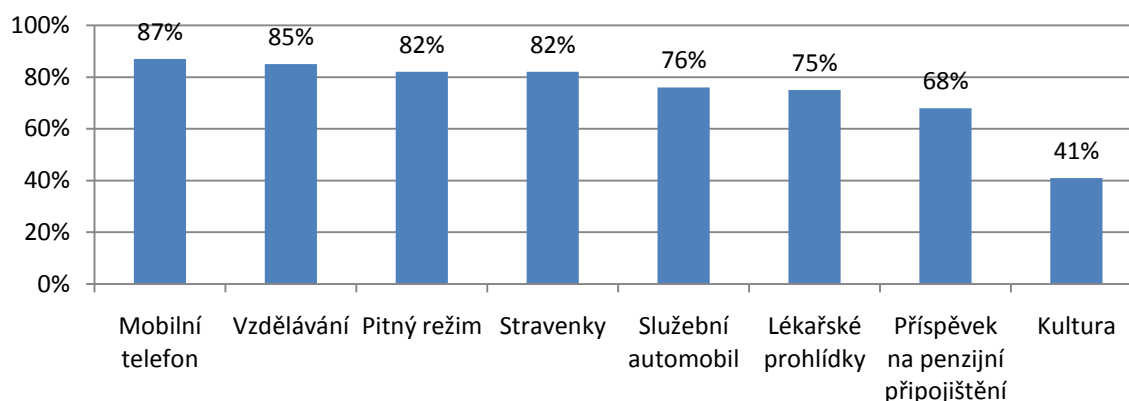
- jednorázové – okamžité výhody, např. poskytnutí půjčky,
- krátkodobé – např. příspěvek na oblečení,
- dlouhodobé – např. příspěvek na soukromé životní pojištění.

## **2.4 Trendy a hrozby při poskytování benefitů**

Hlavním úkolem všech zaměstnanců je vybrat z široké škály benefitů ty, které uspokojí stále se zvyšující poptávku zaměstnanců, a ty, které jsou pro ně nejméně nákladné a nejvýhodnější. Poptávka se také liší v různých sektorech hospodářství a profesí, zatímco pro dělníka na stavbě nebude zaměstnanecká výhoda v podobě mobilního telefonu důležitá, pro manažera podniku je to nepostradatelný nástroj.

V grafu 2.1 je názorně ukázáno, jaké jsou trendy v poskytování benefitů pro rok 2013. Nejvíce poskytovanou výhodou se stal mobilní telefon, který poskytuje 87 % všech firem. Hned za ním se drží vzdělávání s 85 %, které je v současné době nejdynamičtěji rostoucí výhodou. Hlavním důvodem je snaha firem zvyšovat kvalifikaci a vzdělání svých zaměstnanců, a tím vzdorovat konkurenci. Na třetím místě se shodnými 82 % se umístily stravenky a pitný režim. Až tři čtvrtiny společností nabízí svým pracovníkům služební automobil. Do nabídky se díky legislativním změnám se 75 % dostávají i lékařské prohlídky. A zde by stála za

zmínku i další zajímavost, jakou je tzv. „sick day“, což jsou dny volna, které se neodečítají z dovolené a není ani potřeba vybírat nemocenskou. Tuto výhodu poskytuje prozatím jen 30 % zaměstnavatelů, ale předpokládá se postupné navyšování tohoto čísla. Příspěvek na penzijní připojištění oproti roku 2012 klesl, z důvodu nové reformy penzijního systému a vstupy do tzv. II. pilíře. V poslední řadě stojí za zmínku také příspěvek na kulturu, který v posledních letech získává stále více příznivců. [20]



Graf 2.1 Procentuální míra poskytování benefitů pro rok 2013

Zdroj: Vlastní zpracování dle <http://www.finparada.cz/1553-Jake-benefity-jsou-v-kurzu.aspx>

Pokud se na tuto problematiku pohlíží ze strany zaměstnanců, většina z nich by si vybrala prodlouženou zákonnou délku dovolené, a to až na pět či šest týdnů, poté práci z domova, neboli „home office“, použití služebního automobilu i k soukromým účelům a také pružnou pracovní dobu. [27]

Naopak největším rizikem při poskytování benefitů je vybrat ten nevhodnější pro obě strany. Ten, který bude motivovat a vyhovovat zaměstnancům a bude zcela daňově uznatelný. Velkou chybou je automaticky zařadit výhodu jako daňově uznatelnou, či dokonce úmyslně obcházet nebo porušovat zákon, což může mít následky, a to dodanění atd.

Dalším nebezpečím je to, že zaměstnanci berou zaměstnanecké výhody jako samozřejmost či přirozenou součást jejich odměny. Mezi další úskalí patří, že není zcela jasné, zda tyto výhody slouží jako nástroj motivace, či jen jako prostředek péče o zaměstnance. [30]

## **2.5 Sociální fond**

Jedná se o účelově vytvořený fond a finanční prostředky pro potřeby, které by jinak byly kryty z fondu FKSP, pokud zaměstnavatel tedy netvoří fond FKSP, může tvořit právě sociální fond. Tvoření tohoto fondu je na rozhodnutí zaměstnavatele. Je určen všem zaměstnancům a je tvořen ze zisku po zdanění, nebo může být vytvářen např. ve výši určeného procenta hrubých mezd vyplacených zaměstnancům. Za daňové výdaje nelze uznat tvorbu těchto účelových fondů, pokud zvláštní zákon nestanoví jinak, bohužel však žádný zvláštní zákon neexistuje, a proto je vytváření sociálního fondu výdajem nedaňovým.

Z fondu lze přispívat na náklady na provoz kulturních, rekreačních či sportovních zařízení, dále pak hradit vitamínové prostředky a očkování, přispívat na pracovní oděvy a obuv, poskytovat bezúročné půjčky, přispívat na stravování, hradit příspěvek na penzijní připojištění, poskytovat dary atd. [6]

## **2.6 Daňové a účetní hledisko jednotlivých benefitů**

Tato podkapitola se věnuje popisu jednotlivých zaměstnaneckých výhod a daňové účinnosti ze strany zaměstnavatele a ze strany zaměstnance. U vybraných benefitů je i základní nástin účtování u zaměstnavatele. Jednotlivé výhody budou rozděleny dle své vzájemné podobnosti do určitých skupin.

Z účetního hlediska se mohou benefity účtovat na vrub nákladů, zde je potřeba členit, zda jsou daňové či nedaňové. K tomu slouží příslušné účty, např. účet 527 – Zákonné sociální náklady pro výdaje daňové a účet 528 – Ostatní sociální náklady pro výdaje nedaňové. Dále se mohou benefity hradit ze zisku po zdanění a to na vrub účtu 428 – Nerozdělený zisk minulých let či na vrub účtu 431 – Výsledek hospodaření ve schvalovacím řízení. Další možností je poskytovat zaměstnanecké výhody z fondů, např. ze sociálního fondu. V tomto případě se účtuje pomocí účtu 427 – Ostatní fondy. [3]

### 2.6.1 Oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

#### **Poskytnutí ochranných pracovních prostředků, oděvů a obuvi, mycích a dezinfekčních prostředků**

Rozsah a podmínky poskytování osobních ochranných pracovních prostředků, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků upravuje nařízení vlády č. 495/2001 Sb., pro podmínky ochrany zdraví při práci stanovuje podmínky nařízení vlády č. 361/2007 Sb. [31]

Poskytnutí ochranných pracovních prostředků nelze považovat za benefit, jelikož je pro zaměstnavatele poskytování těchto předmětů povinné. Pracovní oděvy a obuv mohou, ale nemusí zaměstnavatelé poskytovat, hlavní důvod poskytování je identifikace. Velký problém, který zde může nastat, je snadná zaměnitelnost některých druhů pracovních oděvů s oděvem občanským, např. obleky, zde je nutno dodržet zákonem dané parametry. Pracovní oblečení musí být trvale a viditelně označeno identifikačními znaky zaměstnavatele. [7] Mycí, čistící a dezinfekční prostředky poskytuje zaměstnavatel na základě zhodnocení znečištění zaměstnanců při práci či jejich ohrožení dráždivými látkami. [23]

Na straně zaměstnavatele jsou daňovým výdajem *náklady vynaložené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci a hygienické vybavení pracovišť* (dle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP). Tyto náklady však mohou být uplatněny pouze v rozsahu se zvláštními právními předpisy (dle § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb.), výdaje nad tento limit nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů (dle § 25 odst. 1 písm. j) ZDP). Ze strany zaměstnance není předmětem daně (dle § 6 odst. 7 písm. b) ZDP) *hodnota osobních ochranných pracovních prostředků, pracovních oděvů a obuvi, mycích, čistících a dezinfekčních prostředků a ochranných nápojů poskytovaných v rozsahu stanoveném zvláštním předpisem*. Částky na ochranné prostředky, které nejsou předmětem daně z příjmů fyzických osob, se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z nich pojistné. Plnění poskytnuté nad rozsah stanovený ve zvláštních předpisech jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem a zahrnují se do vyměřovacího základu. [31]



## **Ochranné nápoje a poskytování pitné vody**

Rozsah a podmínky upravuje např. nařízení vlády č. 361/2007 Sb., a to dle míry zátěže práce a teploty, které je pracovník vystaven. Povinnost počíná u prací, při nichž teplota přesahuje 26 stupňů Celsia. Jako ochranný nápoj se většinou podává pitná voda či stolní voda, nejsou vhodné sladké a kolové limonády. [25] Podmínky pro zásobování pitnou vodou dle § 53 odst. 1 výše zmíněného nařízení vlády praví, že *prostor určený pro práce musí být zásoben pitnou vodou v množství postačujícím pro potřeby pití zaměstnance a zajištění předlékařské pomoci a teplou tekoucí vodou pro zajištění osobní hygieny zaměstnance*. U obou těchto případů se nejedná o benefit, nýbrž o povinnost dle zvláštních zákonů.

Ze strany zaměstnavatele lze výdaje na pořízení ochranných nápojů a zajištění pitné vody uplatnit do daňových výdajů. U zaměstnance hodnota pitné vody a ochranných nápojů není předmětem daně. Taktéž se nezapočítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [31]

Ze strany účtování, se nejdříve zaúčtuje klasická faktura do daňových nákladů na účet 527 – Zákonné sociální náklady a souvztažně vzniká závazek vůči poskytovateli pitné vody, následuje klasická úhrada z bankovního účtu.

Faktura za pořízení pitné vody	527/321
Úhrada faktury	321/221 [3]

### **Nealkoholické nápoje (kromě ochranných nápojů a pitné vody)**

Zde se již jedná o benefiční nepeněžní plnění ke spotřebě na pracovišti, tedy bez zákonné povinnosti vyplývající z nějakého zvláštního zákona. [7]

Na straně zaměstnavatele náklady nelze zahrnout do daňových výdajů a to ani v případě, že nárok vyplývá z kolektivní smlouvy či jiné smlouvy (dle § 25 odst. 1 písm. zm) ZDP). U zaměstnance je toto plnění od daně osvobozeno. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se nezahrnuje. [31]

## **2.6.2 Oblast vzdělávání**

Péče o odborný rozvoj zaměstnanců se řídí dle § 227 – 235 ZP a jedná se zejména o zaškolení a zaučení, prohlubování a zvyšování kvalifikace. Zaměstnavatel je povinen zaškolit zaměstnance, který vstupuje do zaměstnání

nebo přechází na nové pracoviště, pokud je to nezbytné. Za zaškolení mu náleží mzda, kterou hradí zaměstnavatel. Prohlubováním kvalifikace se rozumí průběžné doplňování kvalifikace pracujícího, či udržování a obnovování této kvalifikace, účast na školení, se považuje za výkon práce, zaměstnanci náleží plat a veškeré náklady související s prohlubováním kvalifikace je zaměstnavatel povinen hradit. V případě zvyšování kvalifikace se jedná o změnu hodnoty kvalifikace či získání a rozšíření kvalifikace, je považováno za překážku v práci, nikoliv za výkon a náleží za něj následující pracovní volno s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku práce. K dalším formám vzdělávání patří i rekvalifikace, což je získání nové kvalifikace a zvýšení, rozšíření nebo prohloubení dosavadní kvalifikace. Z pohledu daňového se rozlišuje, zda se jedná o vzdělávání, které souvisí či nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. [4]

Daňově uznatelnými výdaji pro zaměstnavatele jsou *náklady na provoz vlastních vzdělávacích zařízení nebo náklady spojené s odborným rozvojem zaměstnanců podle jiného právního předpisu a rekvalifikací zaměstnanců podle jiného právního předpisu upravujícího zaměstnanost pokud souvisejí s předmětem činnosti* (dle § 24 odst. 2 písm. j) ZDP). Náklady na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele, nejsou daňovým výdajem. Pro zaměstnance je od daně z příjmů osvobozena veškerá nepeněžní plnění vynaložená zaměstnancem pro jejich rozvoj, ať už se jedná o prohlubování či zvyšování kvalifikace, které souvisí s předmětem činnosti zaměstnavatele. Toto osvobození se nevztahuje na peněžní plnění, tzn. nevztahuje se na příjmy poskytnuté formou mzdy nebo formou náhrady za ušlý příjem. Od daně jsou rovněž osvobozeny nepeněžní příspěvky na vzdělávání zaměstnanců, které nesouvisí s předmětem činnosti a pokud jsou hrazené ze sociálního fondu či ze zisku ze zdanění, peněžní plnění je opět příjmem zdanitelným. Částky, které jsou osvobozeny od daně z příjmů fyzických osob, se nebudou zahrnovat do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z těchto částek neodvádí. Suma vynaložená na vzdělávání, která je u zaměstnance zdanitelným příjmem se však do vyměřovacího základu zahrnuje. [31]

Co se týče účtování, nejdříve zaúčtujeme do nákladů seminář či školení na účet 527 – Zákonné sociální náklady na straně MD a jako závazek na účet 325 – Ostatní závazky na straně D. Následující účetní případ již bude uhrazovat daný závazek,

který se tímto sníží na straně MD, a na straně D se částka odečte z účtu 221 - Bankovní účet či 211 - Pokladna.

Odborné školení 527/325

Úhrada školení 325/221(211) [3]

### **2.6.3 Oblast stravování zaměstnanců**

Stravování zaměstnanců patří k nejčastěji poskytovaným zaměstnaneckým výhodám, obvyklá forma je pomocí stravenek, přičemž určení nominální hodnoty stravenky a konečné hodnoty stravenky je na zaměstnavateli. Rozhodnutí, zda bude stravování zabezpečeno ve vlastním zařízení či prostřednictvím jiných subjektů, je také zcela na zaměstnavateli. Zásady ohledně stravování jsou obsažené v zákoníku práce v § 236 ZP, kde se uvádí, že zaměstnavatel je povinen umožnit ve všech směnách pracovníkům stravování, jedná se tedy o fakultativní plnění.

#### **Stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení nebo zajišťované zaměstnavatelem prostřednictvím jiných subjektů**

Daňovými výdaji pro zaměstnavatele jsou *náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení, kromě hodnoty potravin, nebo příspěvky na stravování zajišťované prostřednictvím jiných subjektů a poskytované až do výše 55 % ceny jednoho jídla za jednu směnu, maximálně do výše 70 % stravného pro zaměstnance při trvání pracovní cesty 5 až 12 hodin. Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj, pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny, pokud trvá delší dobu než 11 hodin, má nárok na další jedno jídlo.* (dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 ZDP). Jiné nebo vyšší výdaje na stravování nemůže zaměstnavatel do daňových výdajů zahrnout. Za daňově uznatelné výdaje se považuje např.: spotřeba energií, vytištění a prodej stravenek, údržba a oprava zařízení. Výdaje na potraviny spotřebované při výrobě jídla jsou daňově neuznatelné. Zajištění stravování prostřednictvím jiných subjektů se považuje poskytování stravenek, platí pro ně stejné daňové hledisko, jako je uvedeno výše. Stravenky nepodléhají při nákupu či prodeji DPH, pokud zaměstnavatel tento prodej a nákup zajišťuje pomocí sítě vybraných zařízení či obchodů. [5]

Pro zajímavost, od roku 2014 se nejvýhodnější stravenkou stává ta, která je v nominální hodnotě 101 Kč. Dle vyhlášky č. 435/2013 Sb. zvyšuje Ministerstvo

práce a sociálních věcí hodnotu stravného na pracovních cestách na 80 Kč. Takto je maximální daňově uznatelný příspěvek 56 Kč (70 % z 80 Kč) a to odpovídá při 55 % příspěvku 101,81 Kč. Podrobnější schéma je zobrazeno na obr. č. 2.1. [28]



Obr. 2.1 Výpočet stravenky za 101 Kč

Zdroj: <http://cz.benefity.sodexo.com/news/nejvyhodn>

Účtování stravenek může být na první pohled složité. V první řadě je nutné zaúčtovat fakturu za nákup stravenek, kdy na straně MD vzniká přírůstek na straně MD na účtu 213 – Ceniny a na straně D vzniká závazek na účtu 321 – Závazky z obchodních vztahů. Dále se může účtovat o provizích ze stravenek či poštovné a balné, což se účtuje na vrub nákladů, konkrétně na účet 518 – Ostatní služby a na straně D opět do závazků. Následuje úhrada stravenky, čímž se snižuje závazek na straně MD a snižuje se také účet 221 – Bankovní účet či 211 – Pokladna. Pomocí interního dokladu následuje zúčtování nároku na stravenky, kde se účtuje zvlášť příspěvek zaměstnavatele a to na účet 527 – Zákonné sociální náklady na straně MD a na straně D se snižuje účet 213 – Ceniny, vzniká také pohledávka za zaměstnancem, která se účtuje na vrub účtu 335 – Pohledávky za zaměstnanci, a opět se snižuje účet 213 na straně D. Následuje úhrada stravenek, kdy se snižuje účet 335 na straně D a na straně MD se pohledávka může uhradit pomocí srážky ze mzdy na účtu 331 – Zaměstnanci nebo přímou úhradou zaměstnance do pokladny.

FAP - nákup stravenek v hodnotě 6000 Kč	213/321
Provize ze stravenek v hodnotě 200 Kč	518/321
Poštovné a balné v hodnotě 100 Kč	518/321
Úhrada FAP v hodnotě 6300 Kč	321/211
ID – zúčtování stravenek:	
příspěvek zaměstnavatele (55% z 6000 Kč) v hodnotě 3300 Kč	527/213
pohledávka za zaměstnancem (45% z 6000 Kč) v hodnotě 2700 Kč	335/213

Úhrada srážkou ze mzdy v hodnotě 1000 Kč

331/335

Úhrada v hotovosti v hodnotě 1700 Kč

211/335[19]

Pro zaměstnance je od daně hodnota stravování poskytnutého jako nepeněžní plnění osvobozeno. Nepeněžní příspěvky se nezahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### **Peněžní příspěvek na stravování**

Jedná se o příplatek hlavně ze sociálního fondu, zaměstnavatel si hodnotu peněžních příspěvků nemůže zahrnout do výdajů daňových, to znamená, že je může hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění anebo na vrub nedaňových výdajů. Pro zaměstnance se stávají peněžní příspěvky zdanitelným příjmem, a proto se také zahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného.

### **Stravování zaměstnanců v době čerpání dovolené, dočasné pracovní neschopnosti či stravování bývalých zaměstnanců**

Pro zaměstnavatele nevznikají žádné další náklady při poskytování stravování ve vlastním zařízení, avšak poskytuje-li stravování pomocí jiných subjektů, nelze si tyto výdaje zahrnout do daňových výdajů, a to ani v případě, že právo na stravování vyplývá z kolektivní či jiné smlouvy. Výjimka nastává při zvýhodněném stravování v době dovolené a dočasné pracovní neschopnosti, kdy může zaměstnavatel toto plnění hradit ze sociálního fondu či zisku po zdanění. Pro zaměstnance je to v obou případech osvobozeno od daně z příjmů a nezahrnují se do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného. [31]

Stravování se, jak již bylo zmíněno, dá také poskytovat ze zisku po zdanění. Zde následuje příklad účtování tímto způsobem. V první řadě se zaúčtuje faktura, a to na účet 428 – Nerozdělený zisk z minulých let na straně MD a na straně D vzniká závazek na účtu 321 – Závazky z obchodních vztahů, nyní následuje již úhrada faktury, kdy se snižuje závazek na straně MD, a na straně D se snižuje účet 221 – Bankovní účet.

FAP – za spotřebované potraviny

428/321

Úhrada FAP

321/221 [3]

#### **2.6.4 Oblast dopravy zaměstnanců do a ze zaměstnání**

Poskytování tohoto benefitu může mít formu jak peněžní, tak nepeněžní, přičemž nepeněžní příjem znamená, že zaměstnavatel nakoupí předplatné městské hromadné dopravy či zaměstnanci část hodnoty uhradí. Doprava do zaměstnání může být také realizovaná ve vlastní režii. [7]

Pro zaměstnavatele nemá žádný vliv na daňový základ, jestliže poskytuje zlevněné nebo bezplatné jízdenky svým zaměstnancům či jejich rodinným příslušníkům jestliže jeho činností je provozování veřejné dopravy. Jde zde jen o využití volných míst ve veřejných prostředcích a nelze to z pohledu daní z příjmů regulovat. Pro zaměstnance takovýchto podniků je zvýhodnění osvobozeno od daně z příjmů a nezahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pokud zaměstnavatel sám zajišťuje dopravu svým zaměstnancům nebo jim přispívá peněžní příspěvek na dopravu, jedná se o výdaj daňový, pod podmínkou, že toto ujednání vyplývá z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu či jiné pracovní smlouvy (dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5). Pro zaměstnance je to zdanitelný příjem, a proto se také toto plnění zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a pojistné se z něj odvádí. [31]

#### **2.6.5 Oblast cestovních náhrad**

Tuto oblast upravuje zákoník práce konkrétně § 151 – 189. Cestovní náhrady se poskytují při pracovní cestě, což je časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce, které je součástí pracovní smlouvy, zahraniční pracovní cesta je cesta mimo území ČR a náhrada mu náleží od doby překročení státních hranic, a při použití letecké dopravy je to doba odletu z ČR. Při tuzemské i zahraniční cestě je zaměstnavatel povinen poskytnout např. náhrady jízdních výdajů, náhrady výdajů za ubytování, náhrady stravného aj.[5]

Výše stravného pro tuzemské zahraniční cesty je stanovena v zákoníku práce a rozděluje se, zda se jedná o pracovníky u státní správy či podnikatelské subjekty, přičemž o konečné výši rozhoduje zaměstnavatel. Pokud bylo zaměstnanci, bez ohledu na to, zda je ze státní či podnikatelské sféry, poskytnuto bezplatné jídlo během pracovní cesty (oběd, snídaně, večeře), má nárok na stravné snížené za každé bezplatné jídlo. [21]

Pro zahraniční pracovní cesty platí podobné podmínky jako pro tuzemské cesty, s výjimkou, že zaměstnanci náleží náhrada v cizí měně a není omezen délkou pracovní cesty ve výši 12 hodin. Může mu být poskytnuto i tzv. kapesné, které je určeno na úhradu výdajů osobní potřeby v průběhu trvání cesty a je daňově uznatelné až do výše 40 % zahraničního stravného. [5] Zaměstnanci náleží stravné podle doby strávené v zahraničí, avšak náhrada může být i vyšší ty už budou daňově neuznatelným nákladem pro zaměstnavatele, daňově uznatelným se stává, pouze pokud bude součástí mzdy. Platí zde stejně jako u tuzemských cest krácení při bezplatném poskytnutí jídla (snídaně, oběd, večeře). [21]

Při pracovní cestě je možnost využít soukromého vozidla, ať už se souhlasem zaměstnavatele, či na jeho žádost. Pokud se jedná o použití se souhlasem, náleží zaměstnanci náhrada jízdních výdajů ve výši odpovídající ceně jízdného za určený hromadný dopravní prostředek (dle § 157 odst. 2 ZP). Při použití na žádost zaměstnavatele náleží zaměstnanci za každý 1 km základní náhrada a náhrada výdajů za spotřebované pohonné hmoty (dle § 157 odst. 3 ZP). Při zahraniční pracovní cestě náleží zaměstnanci náhrada za spotřebované pohonné hmoty v cizí měně, a to pouze za kilometry, které jsou ujeté mimo území ČR. [5] Sazba základní náhrady pro rok 2014 je pro jednostopá vozidla a tříkolky 1 Kč/km, a pro osobní silniční motorová vozidla 3,7 Kč/km. Také se zde musí zahrnout cena pohonných hmot a to buď dle dokladu o nákupu, anebo pomocí průměrné ceny pohonných hmot dle vyhlášky. [21]

Vzorec pro výpočet náhrady je: [10]

$$\text{Náhrada na 1 km} = \frac{\text{průměrná spotřeba dle TP na 100 km} * \text{cena PHM}}{100} + 3,70 \text{ Kč} \quad (2.1)$$

U zaměstnavatele jsou daňovým výdajem *náhrady cestovních výdajů do výše stanovené zvláštním právním předpisem* (dle § 24 odst. 2 písm. zh) ZDP). Pro zaměstnance *nejsou předmětem daně náhrady cestovních výdajů poskytované v souvislosti s výkonem závislé činnosti do výše stanovené nebo umožněné zákoníkem práce v části VII hlava II cestovní výdaje pro zaměstnance zaměstnavatele* (dle § 6 odst. 7 písm. a) ZDP). Náhrady nad tento limit či vyšší jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem. Do vyměřovacího základu pro odvod

pojistného se zahrnují pouze částky, které jsou zdanitelným příjmem ze strany zaměstnanců.

#### **2.6.6 Oblast pojištění, připojištění, spoření**

##### **Penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření a soukromé životní pojištění**

Důchodový systém vychází z různých zákonů a to např.: zákon č. 426/2011 Sb., o důchodovém spoření, zákon 427/2011 Sb., o doplňkovém penzijním spoření, zákon 397/2012 Sb., o pojistném na důchodové spoření aj. Tento systém je rozdělen do tří pilířů. I. pilíř je důchodové pojištění spravované státem, II. pilíř je dobrovolný a jedná se o důchodové spoření, u III. pilíře se jedná o doplňkové penzijní spoření. V současné době patří tento benefit mezi nejčastější. [5]

Z pohledu zaměstnavatele se jedná o daňově uznatelné náklady (dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP), pokud jejich poskytování vyplývá z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo z vnitřního předpisu. U zaměstnance je od daně osvobozena platba jednoho zaměstnavatele v celkové výši maximálně 30 000 Kč ročně, pro příspěvek na penzijní připojištění se státním příspěvkem a doplňkové penzijní spoření, který je poukázán na zaměstnancův účet u penzijní společnosti, dále pak příspěvek na pojistné pro případ dožití nebo pro případ smrti, nebo na důchodové spoření. Přičemž částka se vztahuje na všechny tři příspěvky, a tento příjem nevstupuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Příspěvky, které tento limit převyšují, jsou u zaměstnance zdanitelným příjmem, a tudíž jsou do vyměřovacího základu zahrnovány, platí se z nich pojistné. [31]

Účtování pojistného probíhá měsíčně, kdy závazek uhradí až v následujícím měsíci (pokud je to tak ujednáno ve smlouvě), a to nejdříve předpisem do nákladů na účet 527 – Zákonné sociální náklady a vzniká mu závazek vůči zaměstnanci na účtu 333 – Ostatní závazky vůči zaměstnancům.

Měsíční předpis pojistného	527/333
----------------------------	---------

Úhrada pojistného	333/221
-------------------	---------

Účtování může být i čtvrtletní s tím rozdílem, že se pojistné platí dopředu, tudíž zaměstnavateli vzniká pohledávka za zaměstnancem na účtu 335. Ostatní účtování je stejné jako výše uvedené.



### **2.6.7 Oblast přechodného ubytování a příspěvky na bydlení**

Pokud zaměstnanci pocházejí z odlehlejších lokalit, může jim zaměstnavatel poskytnout přechodné ubytování v místě výkonu práce a řídí se zákonem o daních z příjmů. V rámci peněžního plnění může zaměstnanec získat i příspěvek na bydlení pro dům či byt. [7]

Zaměstnavatel v obou případech může zahrnout náklady do daňových výdajů, pokud je poskytování příspěvku či plnění dohodnuto v kolektivní, pracovní či jiné smlouvě nebo z vnitřního předpisu (dle § 25 odst. 1 písm. k ZDP pro přechodné ubytování a dle § 24 odst. 2 písm. j bod 5) ZDP pro příspěvky na ubytování). Pro zaměstnance je přechodné ubytování od daně osvobozeno, nejvýše však do výše 3500 Kč měsíčně, vše navíc je zdanitelným příjmem, pro účel vyměřovacího základu se veškeré plnění do limitu nezahrnují. Ty, které jsou zdanitelným příjmem, se zahrnují do vyměřovacího základu a odvádí se z nich pojistné. Příspěvek na bydlení, který je poskytován, jak v peněžní či nepeněžní formě, je pro zaměstnance zdanitelným příjmem a zahrnuje se do vyměřovacího základu a odvádí se z něj pojistné.

### **2.6.8 Oblast kultury, rekreace, tělovýchovy a zájmů**

Zaměstnavatel může svým zaměstnancům ve formě nepeněžního plnění poskytnout uspokojení jejich sociálních potřeb, a to ve formě pořádání kulturních či sportovních akcí, provozováním vlastních nebo pronajatých zařízení, poskytnutím poukazů na rekreaci či zájezdy nebo poskytnutím příspěvků na využití sportovních, kulturních a rekreačních zařízení.

Výdaje na nepeněžní plnění v této oblasti si zaměstnavatel nemůže zahrnout do daňových výdajů, pokud jde o poskytnutí rekreace včetně zájezdů, může zaměstnavatel náklady hradit pouze z fondu FKSP, ze sociálního fondu, ze zisku ze zdanění nebo na vrub nedaňových výdajů (dle § 25 odst. 1 písm. h) body 1-2 ZDP). Pro zaměstnance je od daně z příjmů osvobozeno nepeněžní plnění, peněžní plnění či nepeněžní příspěvky nad limit jsou pro zaměstnance zdanitelným

příjmem. Při posuzování z pohledu pojistného se do vyměřovacího základu zahrnují jen částky, které jsou zdanitelným příjmem, plnění osvobozená z daně z příjmů jsou osvobozena i z pohledu pojistného. [31]

Účtování se rozděluje podle toho, zda zaměstnavatel poskytuje benefit na vrub nedaňových nákladů nebo ze sociálních fondů nebo ze zisku po zdanění. Při poskytnutí na vrub nedaňových nákladů se účtuje nejdříve faktura na MD na účet 528 – Ostatní sociální náklady a na D vzniká závazek na účtu 325 – Ostatní závazky. Úhrada faktury sníží účet 325 na straně MD a snižuje se účet 221 – Bankovní účet. Při poskytování ze sociálního fondu se mění pouze nákladový účet za účet 427 – Ostatní fondy.

Faktura za vstupenky do divadla	528/325
Úhrada faktury	325/221
Faktura za poukázky na plavání	427/325
Úhrada faktury	325/221 [29]

#### **2.6.9 Oblast sladování profesního a rodinného života**

Pro zaměstnance s dětmi se může tento benefit stát velice žádaným. Zaměstnavatel může poskytnout v místě pracoviště vlastní firemní mateřskou školu či poskytovat příspěvky zaměstnancům na pobyt dětí v jiné mateřské škole. Při posuzování daňového režimu pro firemní mateřskou školu se musí brát ohled na to, zda je mateřská škola zapsána do školského rejstříku či nikoli. Pokud je zapsána, lze pro daňové účely zaměstnavatele uznat plnění poskytována zaměstnavatelem zaměstnanci. Pro zaměstnance je toto nepeněžní plnění ve formě firemní mateřské školy příjmem zdaňovaným ze superhrubé mzdy a zahrnuje se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. Naproti tomu náklady spojené s provozem mateřské školy nezapsané do školského rejstříku, která je dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP posuzována jako předškolní zařízení, nelze uznat jako daňově uznatelné pro zaměstnavatele, ale pro zaměstnance je toto plnění osvobozeno od daně z příjmů a proto se ani nezapočítává do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

Pro zaměstnavatele je dále výhodnější poskytovat peněžní příspěvky na pobyt dětí v předškolním zařízení či příspěvky na hlídání, jelikož tyto náklady lze zahrnout

do daňových výdajů, pokud toto plnění vychází z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy, pro zaměstnance jde ovšem v obou případech o zdanitelný příjem, který se započítává do vyměřovacího základu a odvádí se z něj pojistné. Pokud zaměstnavatel poskytne nepeněžní plnění, tudíž bude hradit příspěvky přímo provozovateli zařízení, nelze v tomto případě náklady zahrnout do daňových výdajů. Pro zaměstnance se však jedná o osvobozený příjem a nezapočítává se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [31]

Účtování nepeněžního příspěvku může probíhat dle rozhodnutí společnosti dvěma způsoby, a to jako čerpání ze sociálního fondu na straně MD na účet 427 – Ostatní fondy a na straně D 379 – Jiné závazky, anebo jako nákladová operace jako neuznatelný náklad na účtu 528 – Ostatní sociální náklady. A opět vzniká závazek na účtu 379. Úhrada probíhá klasicky snížením závazku a účtu 221.

Přijatá faktura od mateřské školy ze sociálního fondu	427/379
Přijatá faktura od mateřské školy na vrub nákladů	528/379
Úhrada faktury	379/221 [26]

#### **2.6.10 Oblast sociální výpomoci a darů**

Začátkem roku 2014 došlo k terminologické změně, kdy se již nemluví o darech, ale o nepeněžním bezúplatném plnění. [31]

Zaměstnancům lze poskytovat věcné dary, a to za mimořádnou aktivitu za osobní pomoc při požáru či živelné události, při pracovním výročí 20 a více let, při životních výročích 50 a více let nebo při odchodu do starobního nebo plného invalidního důchodu. [5] Pro zaměstnavatele jsou náklady jak na peněžní či nepeněžní bezúplatná plnění bez ohledu na příležitost poskytnutí neuznatelným nákladem, za bezúplatné plnění se však nepovažuje reklamní či propagační předmět, který nosí logo firmy a jehož hodnota nepřesahuje 500 Kč. Pro zaměstnance jsou od daně z příjmů osvobozeny pouze nepeněžní bezúplatná plnění poskytnuté z FKSP, ze sociálního fondu nebo zisku po zdanění, do úhrnné výše 2000 Kč ročně, vše co přesahuje tento limit, je zdanitelným příjmem. Do vyměřovacího základu se zahrnují jen částky, které jsou nad limit, zbytek je osvobozen.

Do této kategorie se zařazují i zápůjčky (půjčky), které jsou benefitem pro své neexistující či velmi nízké úroky. Plnění je poskytováno z fondu FKSP, sociálního

fondy nebo ze zisku. Dle nového občanského zákoníku (dle oddílu 6 § 2390 – 2394) se také mění terminologie u půjček, která se nově nazývá zápůjčka, dlužník je nově vydlužitel a věřitel je nyní zapůjčitel. Inovací je také doba splatnosti zápůjčky, která pokud neurčí-li smlouva, kdy má být zápůjčka vrácena, je závislá na vypovězení smlouvy. Pokud je však uvedeno ve smlouvě vrácení zápůjčky ve splátkách, může zaměstnavatel od smlouvy odstoupit pouze při prodlení zaměstnance. Pro zaměstnavatele nejsou zápůjčky daňovým výdajem, sjednané úroky jsou však zdanitelným příjmem. Pro zaměstnance zvýhodnění plynoucí z bezúročné zápůjčky od roku 2014 již není předmětem daně z příjmů a neodvádí se z nich pojistné. [31]

V poslední řadě může být zaměstnavatelem poskytnuta také sociální výpomoc jako pomoc při řešení mimořádné finančně tíživých situací. Tento pojem není zákonem vymezen, ale jedná se především o tíživou sociální situaci, v níž je nemožné finančně zabezpečovat své základní životní potřeby a je zaviněna nepříznivými okolnostmi např. živelná pohroma, požár, odcizení majetku či neplacení výživného aj. [7] Sociální výpomoc je ve formě jednorázové dávky, zaměstnavatel si může tyto náklady zahrnout do daňových výdajů, na straně zaměstnance jde o zdanitelný příjem a nejedná se o příjem zahrnující se do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

#### **2.6.11 Oblast odměn**

Jedná se zde o další formu plnění, která je ovšem peněžního charakteru. Pracovník ji může získat při životních a pracovních jubileích, ze stabilizačního či věrnostního charakteru. V obou případech si zaměstnavatel tato plnění může zahrnout do daňových výdajů, rovněž pro oba případy platí, že jsou zdanitelným příjmem ze strany zaměstnance a také se zahrnují do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [31]

#### **2.6.12 Oblast odstupného a dovolené**

Odstupné se řídí zákoníkem práce (§ 67 – 68 ZP), zaměstnanci, který dostane výpověď z důvodů uvedených v § 52 písm. a – c ZP nebo dohodou z týchž důvodů, náleží nejméně jednonásobek až trojnásobek jeho průměrného výdělku ve vazbě na trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, při výpovědi dle § 52 písm. d) ZP mu náleží nejméně dvanásobek průměrné mzdy. [7] Pro zaměstnance

jsou náklady na odstupné, a to i nad limit zákona daňovým výdajem (dle § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP), pro zaměstnance je to zdanitelný příjem. Tato částka se nezahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného a neodvádí se z ní pojistné.

Zaměstnavatel může poskytovat nadlimitní výši zákonné dovolené, a to o týden či více, toto plnění je nejvíce poptávaným benefitem. Ze strany zaměstnavatele se jedná o daňový výdaj, pokud právo na její poskytnutí vyplývá z kolektivní či jiné smlouvy, pro zaměstnance je náhrady mzdy za dobu čerpání dovolené zdanitelným příjmem, který se zahrnuje do vyměřovacího základu pro odvod pojistného.

### **2.6.13 Oblast péče o zdraví**

Zde se jedná o benefit, který může mít výhody čerpání pro zaměstnance, ale i výhodu prevence nemocí a menší nemocnosti pro zaměstnance. Zařazuje se zde poskytování vitamínů a očkování. Náklady na pořízení vitamínových prostředků a náklady na očkování nemůže zaměstnavatel zahrnout do daňových výdajů (dle § 25 odst. 1 písm. h) bod 2 ZDP). Může je hradit pouze ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění aneb na vrub nedaňových výdajů. Nepeněžní příspěvky jsou u zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů, peněžní příspěvky jsou zdanitelným příjmem. Do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se zahrnují pouze peněžní příspěvky. [31]

Účtování se rozděluje, zda zaměstnanec poskytuje benefit na vrub nedaňových nákladů či ze sociálního fondu. Při účtování na vrub nedaňových nákladů se účtuje nákup do nákladů na účet 528 – Ostatní sociální náklady a souvztažně na účet 221 – Bankovní účet. Při úhradě ze sociálního fondu se faktura účtuje na vrub účtu 427 – Ostatní fondy a souvztažně vzniká závazek na účtu 325 – Ostatní závazky. Úhrada faktury probíhá snížením závazku a snížením účtu 221.

Nákup očkování	528/221
Faktura za vitamíny ze sociálního fondu	427/325
Úhrada faktury	325/221 [24]

## 2.6.14 Ostatní plnění

Zde se již zařadí jen využívání služebního vozidla a jiných věcí i k soukromým účelům a prodej výrobků zaměstnancům. [31]

Bezplatné využití služebního automobilu i k soukromým účelům patří k častým benefitům u středních či větších firem. Jedná se o tzv. manažerské vozidlo, a je poskytováno zejména zaměstnancům na řídících pozicích. Při poskytnutí vozidla existuje několik základních principů, a to např., že vozidlo může zaměstnanci poskytnout každý zaměstnavatel ať už je to právnická či fyzická osoba, poskytnout lze jakékoli vozidlo, o použití vozidla rozhoduje zaměstnanec sám a nepotřebuje souhlas zaměstnavatele a zaměstnanec toto plnění může využívat na základě smluvního vztahu nikoli díky smlouvě o výpůjčce či nájmu. Náklady na spotřebované pohonné hmoty si zaměstnanec hradí sám a nejsou daňově uznatelné u zaměstnavatele, pokud tyto náklady hradí zaměstnavatel jako benefit, jedná se o daňový náklad, který však musí vycházet z kolektivní, pracovní či jiné smlouvy nebo vnitřního předpisu. [5]

Pro zaměstnavatele jsou náklady související s provozem motorového vozidla daňovým výdajem, pro zaměstnance *se považuje za příjem částka ve výši 1 % vstupní ceny vozidla<sup>1</sup> za každý započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla* (dle § 6 odst. 6 ZDP) a do vyměřovacího základu pro odvod pojistného se zahrnuje. [31]

Zaměstnanec by si měl vést knihu jízd pro služební účely a pro soukromé účely. Na konci roku se vypočítají průměrné náklady na 1 km a počet km ujetých na soukromé účely. Zaměstnanec posléze uhradí vypočtené náklady (zahrnují např. PHM, pojištění vozidla atd.), prvotní náklady byly účtovány do nákladů, proto bude předpis k úhradě nákladů zaměstnance účtován do výnosů na účet 648 – Ostatní provozní výnosy, včetně DPH na účet 343 – Daň z přidané hodnoty a souvztažně na účet 335 – Pohledávky za zaměstnanci.

Předpis nákladů na vozidlo	335/648
DPH	335/343

---

<sup>1</sup> Vstupní cenou vozidla je pořizovací cena, tj. cena pořízení včetně nákladů souvisejících s pořízením

Zaměstnavatel může umožnit používat další svůj majetek svým zaměstnancům i pro soukromé účely, jedná se zejména o mobilní telefon či notebook. Pro pracovníky s vysokou pracovní zatížeností je to dnes skoro samozřejmostí, zaměstnavatel většinou platí veškeré náklady spojené s telefonem, podmínky poskytování tohoto benefitu je vhodné zařadit např. vnitřním předpisem. Pro zaměstnavatele jsou náklady na soukromé hovory daňově uznatelné, pokud je toto plnění ustanoveno v individuální smlouvě, v jiném případě nikoli. Pro zaměstnance je benefit ve formě placení soukromých hovorů zaměstnavatelem součástí daňového základu, pokud si hovory platí sám, nijak to daňový základ neovlivní. Součástí vyměřovacího základu pro odvod pojistného jsou pouze částky, které jsou součástí daňového základu zaměstnance. [7]

Při prodeji výrobků a služeb za nižší ceny, než jsou ceny obvyklé, se jedná o případy, kdy zaměstnavatel nakoupí zboží od dodavatelů nebo sám vyrobí a pak se slevou prodá zaměstnancům, či poskytne se slevou své služby nebo odprodá použitý majetek firmy za výhodnější ceny. Pro zaměstnavatele jsou náklady na výrobky a služby v rámci běžné činnosti daňově uznatelné, pro zaměstnance je zdanitelným příjmem rozdíl mezi cenou obvyklou při prodeji a nižší prodejní cenou, za kterou výrobek či službu obdrželi. Pokud zaměstnavatel poskytne službu či výrobek bezplatně, je zdanitelným příjmem obvyklá cena těchto plnění. Veškeré zdanitelné části se započítávají do vyměřovacího základu pro odvod pojistného. [31]

### **3. Charakteristika společnosti ARMATURY Group a.s.**

Společnost ARMATURY Group a.s. je významný český výrobce průmyslových armatur, dodavatel příslušenství, poskytovatel servisních služeb a poradenství. Velký význam pro společnost představuje komplementace dodávek armatur a potrubí do vyšších technologických celků. Speciální armatury, které se používají v nejnáročnějších provozních podmínkách, mají v nabízeném sortimentu velké a nezastupitelné místo. Zkušenosti z provozních podmínek těchto armatur, firma využívá při výrobě a vývoji běžného sortimentu. Společnost vlastní skupina českých soukromých osob, které se i nadále podílejí na aktivitách společnosti. [11]

Společnost ARMATURY Group a.s. vychází z více než padesátileté historie výroby armatur v Hlučínském regionu a navazuje na historii koncernu SIGMA, který se roku 1992 rozpadl na samostatné právní subjekty. V roce 2000 vzniká fúzí tří společností, které operují na českém a slovenském trhu, společnost ARMATURY Group a.s. První výroba vlastních produktů probíhala v továrně v Dolním Benešově.

Společnost se velice rychle a dynamicky rozvíjí. Již v roce 2003 proniká s produkty na zahraniční trhy a posiluje tak i svou pozici v tuzemsku. Spolupracuje např. s Ruskem a Čínou. V následujícím roce, tj. rok 2004 již otevírají obchodní zastoupení v Moskvě a získávají vývozní certifikáty pro Rusko a Ukrajinu.

S každým dalším rokem postupně rozšiřují výrobu o nové produkty. V roce 2007 vybudovali novou halu v Dolním Benešově a v roce 2008 expediční halu v Kravařích. V roce 2007 poprvé překonali v tržbách hranici jedné miliardy korun, konkrétně ve výši 1,6 mld. korun. V roce 2012 je to téměř dvojnásobek – tržby dosahují výše 2,5 mld. korun. [14]

Základním strategickým směrem je neustále rozvíjet a uchovávat vlastní technické a výrobní know-how, což jest návrh, vývoj, konstrukce a technologie. Hlavní důraz bývá kladen na zachování vlastních výrobních řad se zaměřením na bezpečnost, ekodesign a životnost produktů.

Dlouhodobou vizí je poskytovat obchodním partnerům komplexní sofistikované řešení dodávek, které jsou podloženy výrobní a projektovou dokumentací i požadovanými výpočty a certifikací. [11]



Společnost se označuje za důvěryhodného partnera, u kterého platí to, na čem se dohodli. Naléhají na skvělou image společnosti, kreativní marketing, vysokou inovativnost a efektivní využívání technologií. Snaží se přispět k celkovému rozvoji průmyslového sektoru v České republice. [17]

### 3.1. Základní údaje

Společnost je akciovou společností. Firma je zapsána v obchodním rejstříku vedeném Krajským úřadem v Ostravě, oddíl B, vložka 2572, zápis byl proveden dne 23. 8. 1999. Identifikační číslo společnosti je 25572881. [13]

ARMATURY Group a.s. vznikla se základním kapitálem 1 200 000 Kč, který byl rozdělen na 12 ks kmenových akcií v listinné podobě znějících na majitele. Základní kapitál 20. 12. 1999 byl zvýšen rozhodnutím valné hromady, a to o částku 500 miliónů Kč upisováním 500 ks akcií o jmenovité hodnotě 1 000 000 Kč. Všechny akcie jsou kmenové a v listinné podobě. Na obr. 3.1 je zobrazeno aktuální logo společnosti ARMATURY Group a.s.

Společnost má podíly na základním kapitálu u těchto společností:

- a) ARMATÚRY GROUP, s.r.o. se sídlem v Žilině a to ve výši 100%,
- b) ARMATURY Group Poland Sp. z o.o.<sup>2</sup> se sídlem v Raciborzi ve výši 100%,
- c) AG PUMPY s.r.o. se sídlem v Kravařích a to ve výši 51%,
- d) PRŮMYSL OVÝ AREÁL MARTINOV, s.r.o. a to ve výši 100%,
- e) MARTINOV Group a.s. se sídlem v Ostravě a to ve výši 100%.<sup>3</sup>



Obr. 3.1 Logo společnosti ARMATURY Group a.s.

Zdroj: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/>

<sup>2</sup> Obdoba české s.r.o.

<sup>3</sup> ARMATURY Group a.s. Výroční zpráva, 2012, str. 39

### 3.2. Předmět podnikání

Z výpisu Obchodního rejstříku vyplývá, že předmětem podnikání je koupě zboží za účelem jeho dalšího prodeje, zprostředkovatelská činnost, konzultace a poradenství v oblasti strojírenské technologie, truhlářství, zámečnictví, obstaravatelská činnost, kovoobráběčství, nástojářství, konstrukční práce ve strojírenství a sestavování technologických postupů, výroba, instalace a opravy osobních motorových vozidel, opravy a montáž vyhrazených plynových zařízení, vedení účetnictví, výroba armatur a čerpadel, pronájem nebytových prostor a poskytování jiných služeb než základních, inženýrská činnost v investiční výstavbě, poskytování software a poradenství v oblasti hardware a software. [12]

Výrobky a služby společnosti ARMATURY Group a.s. směřují do různých průmyslových oblastí jako např.:

- Klasická a jaderná energetika (konvenční a jaderné elektrárny, teplárny),
- Chemie a petrochemie,
- Hutnictví (hutní provozy, vysoké pece),
- Plynárenství (zpracování, přeprava a skladování plynu),
- Ropný průmysl (těžba, zpracování, přeprava a skladování ropy),
- Vodárenství (čističky odpadních vod, čerpací stanice, vodárny). [16]

Mezi sortiment, který tato společnost nabízí, patří:

- Průmyslové armatury (kulové kohouty, hutní armatury, klapky, šoupátka, ventily, speciální armatury do náročných technologických provozů),
- Potrubí a příslušenství (trubky a roury, příruby, tvarovky, spojovací a těsnicí materiál, prefabrikace potrubí, svařence),
- Technologické celky (kompletní dodávky armatur, včetně poradenství; projekční a technologickou činnost pro technologické celky čistíren odpadních vod, čerpacích stanic aj.; montáž a uvádění do provozu nových zařízení),
- Servisní služby a opravy – záruční a pozáruční servisní činnost na celý sortiment průmyslových armatur (montáž a demontáž armatur, běžné opravy a seřizování armatur přímo v místě uživatele, havarijní servisní služba non-stop, modernizace pohonů, vystavení atestu),

- Měření a regulace (kontrolní měření a zkoušení parametrů zařízení, služby v oblasti fakturačních měřidel aj.). [11]

Na obr. č. 3.2 – 3.5 jsou zobrazeny ukázky jednotlivých výrobků. Konkrétně na obr. č. 3.2 je ukázka regulační klapky, na obr. č. 3.3 je příklad zpětného ventilu, na obr. č. 3.4 je zobrazena armatura pro jadernou energetiku – kulový kohout a na posledním obr. č. 3.5 je ukázka fittinky.



*Obr. 3.2 Regulační klapka*

*Zdroj:* [http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id\\_skupina=29](http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id_skupina=29)



*Obr. 3.3 Zpětný ventil*

*Zdroj:* [http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id\\_skupina=32](http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id_skupina=32)



*Obr. 3.4 Armatura pro jadernou energetiku – kulový kohout*

*Zdroj:* [http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id\\_skupina=36](http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/armatury-kulove-kohouty-klapky-soupatka-ventily-hutni-armatury/?id_skupina=36)



Obr. 3.5 Fittinka

Zdroj: [http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/potrubni-a-prislusenstvi-trubky-priruby-tvarovky-svarence-prefabrikace/?id\\_skupina=48](http://www.armaturygroup.cz/CZ/produkty/potrubni-a-prislusenstvi-trubky-priruby-tvarovky-svarence-prefabrikace/?id_skupina=48)

### 3.3. Provozovny

Na obr. 3.6 je názorně ukázáno, že společnost ARMATURY Group a.s. nemá jen české, ale také mezinárodní zastoupení.

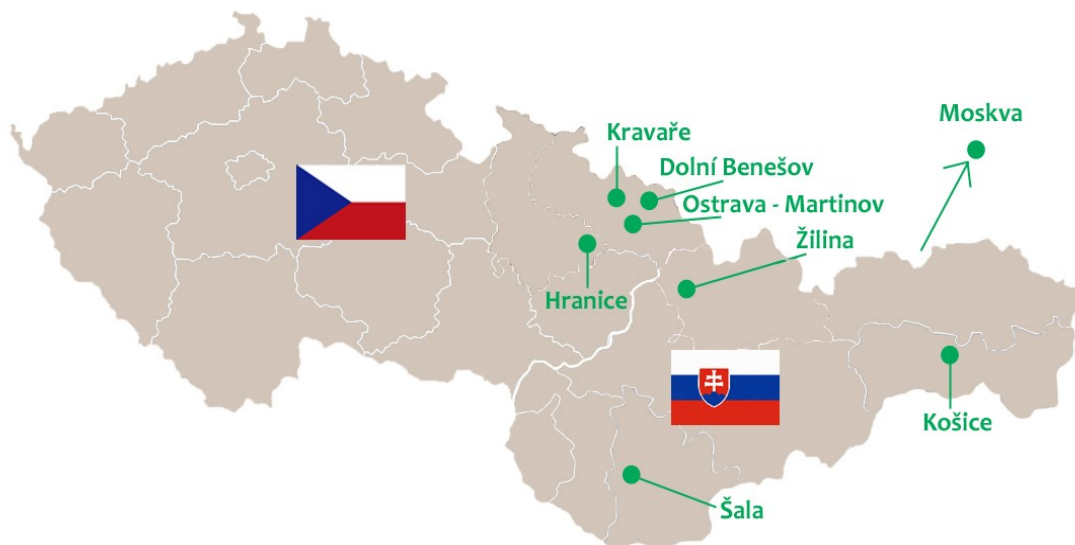
Provozovna a vedení společnosti sídlí v Dolním Benešově, sídlo je v Kravařích ve Slezsku. Další provozovna na území České Republiky je umístěná v Hranicích. Zde má také sídlo dceřiná společnost AG PUMPY, s.r.o. Sklady potrubí a příslušenství se nachází v Ostravě - Martinově.

Další dceřiné společnosti se nachází na Slovensku pod názvem ARMATÚRY GROUP, s.r.o. Provozovna a sídlo společnosti jsou v Žilině, ostatní provozovny jsou v Košicích a v Šale. K dalším evropským zemím, kde se společnost nachází, patří Estonsko a Rakousko. Estonský zástupce vystupuje pod jménem ARMAT SERIVCE OÜ sídlícím v Maardu. Rakouský zástupce je PSA-Ventiltechnik KG se sídlem ve Vídni.

Mezi vzdálenější země patří např. Rusko. Tam sídlí oficiální zástupce společnosti a na ruském trhu vystupuje s názvem АО „Арматуры Групп“, která sídlí v Moskvě.

Mimoevropské zastoupení společnosti je v Číně, kde vystupuje pod názvem ARMATURY VALVE HONGKONG LIMITED v Pekingu.

V roce 2013 byla založena a vybudována další dceřiná výrobní společnost v Číně s názvem Armatury group corporation ltd. [15]



Obr. 3.6 Mapa českého a slovenského zastoupení společnosti

Zdroj: Mgr. Botur, Ladislav. Dokument společnosti. 2013

### 3.4. Zahraniční obchod

Pro společnost je existence zakázek ze zahraničí nutnou podmínkou k rozvoji. První proniknutí na zahraniční trh bylo v roce 2003, a tímto krokem posiluje svou pozici v tuzemsku. Spolupracuje např. s Ruskem a Čínou. V následujícím roce již otevírají obchodní zastoupení v Moskvě a získávají vývozní certifikáty pro Rusko a Ukrajinu. V letech 2010 – 2012 došlo k velkým úspěchům, např. v roce 2010 společnost dodala klapku pro norskou vodní elektrárnu, v České republice není přehrada s armaturou podobných parametrů. Mezi další úspěšné dodávky patřily tradiční dodávky pro společnost Siemens v Německu, Brazílii a Indii a získání nových zákazníků v Indii a Německu. Celkově v roce 2010 společnost dodala výrobky a služby do 64 zemí po celém světě.

V roce 2011 byl plán tržeb pro zahraniční obchod výrazně překonán, výrobky byly vyvezeny do 55 zemí po celém světě a společnost si odemkla cestu do dalších zemí, např. na Ukrajinu, do Polska, Srbska, Uzbekistánu, Číny či Venezuely. V roce 2011 byl největší úspěch získání kontraktu do Alžíru či dodávka kulových kohoutů na ostrov Java. Obě zakázky jim otevřely cestu do dalších zemí – Tuniska, Malajsie či Vietnamu.

V roce 2012 obchodovali již s 65 zahraničními zeměmi, např. Turecko, Izrael, Jordánsko atd. a opět se jim podařilo proniknout na nová území. Díky zakázce pro společnost GAZPROM<sup>4</sup> se společnost zařadila mezi světové výrobce kulových kohoutů. [12]

### **3.5. Zaměstnanci**

Společnost se svou personální politikou zařazuje mezi nejvýznamnější zaměstnavatele opavského regionu. Pečují zejména o odborně připravované a motivované zaměstnance, kteří mají profesionální přístup k práci a snaží se spolupracovat při realizaci firemních cílů.

Svým zaměstnancům nabízí zajímavé výdělků, ale zejména možnosti dalšího vzdělávání i celou řadou bonusů. Spolupracují se základními i středními školami v okolí, podílí se i na vypracování bakalářských a diplomových prací studentů vysokých škol. [18]

Z grafu 3.1 je patrné, že se počet zaměstnanců rok od roku zvyšuje. Toto zvýšení může být zapříčiněno rozšiřováním výroby a také větší poptávkou po výrobcích a službách. Většinový podíl mají pracovníci, kteří nejsou v řídicím postavení. Počet řídicích pracovníků je v posledních čtyřech letech téměř konstantní. Průměrný věk zaměstnanců se pohybuje okolo 38 let. Počet zaměstnanců uvedených v grafu 3.1 je za provozovny v Dolním Benešově a Kravařích dohromady, konkrétněji ke 2. 12. 2013 pracovalo v Dolním Benešově 308 pracovníků, a v Kravařích 185 pracovníků.

Mzdové náklady zaúčtované na účtech 521 a 522 v roce 2010 činily 134 246 000 Kč, z toho pro řídicí pracovníky 14 411 000 Kč. Jednoduchým výpočtem bylo zjištěno<sup>5</sup>, že průměrná měsíční mzda v roce 2010 byla 27 487 Kč pro jednoho zaměstnance a 48 037 Kč pro řídicího pracovníka.

V roce 2011 mzdové náklady s růstem zaměstnanců vzrostly o 22 733 000 Kč na částku 156 979 000 Kč a pro řídicí pracovníky vzrostla o 1 165 000 Kč na 15 576 000 Kč. Průměrná měsíční mzda jednoho pracovníka také vzrostla a to na 30 004 Kč, u řídicích pracovníků to bylo 49 923 Kč.

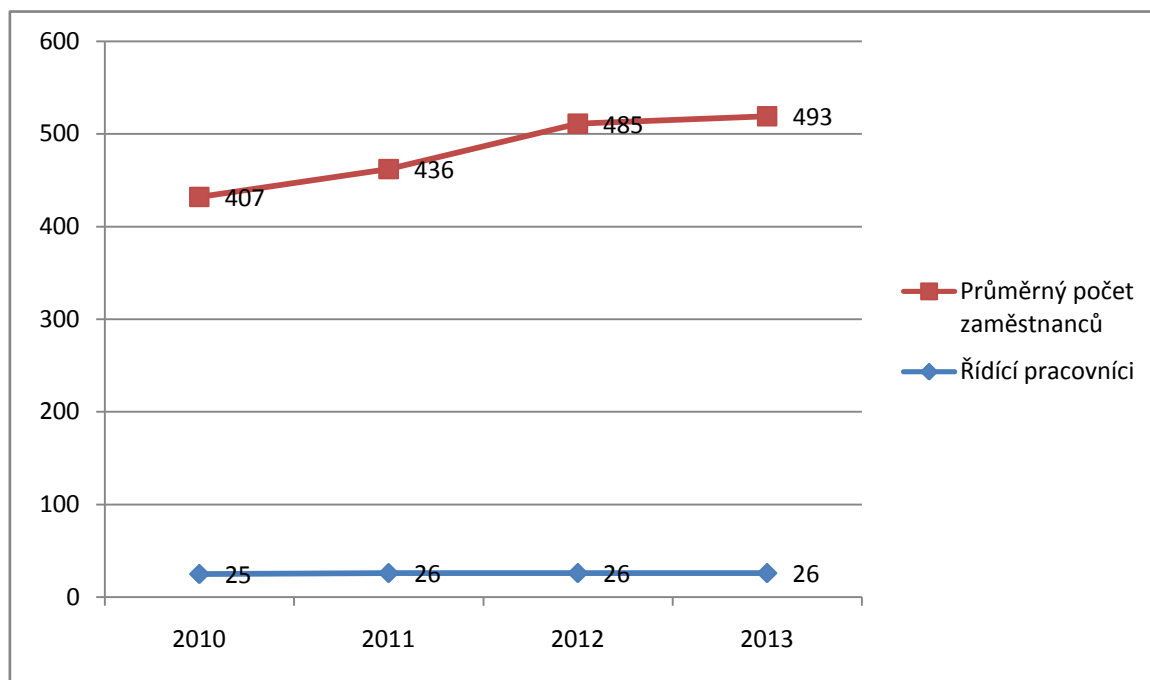
---

<sup>4</sup> GAZPROM je největší ruská společnost a největší exportér zemního plynu na světě.

<sup>5</sup> Konečné výsledky byly zaokrouhleny matematicky.

Počet zaměstnanců v roce 2012 opět rostl a s ním i mzdové náklady a to na 172 379 000 Kč a u řídících pracovníků na 16 889 000 Kč. Průměrná měsíční mzda dosahovala výše 29 618 Kč, což znamenalo mírný pokles a u řídících pracovníků byl naopak opět nárůst a to na 54 131 Kč.

Údaje o výši mzdových nákladů za rok 2013 se uveřejňují ve výroční zprávě, která bude uveřejněna v květnu 2014, a proto nebylo možné informace pro tuto bakalářskou práci získat. [12]



Graf 3.1 Vývoj průměrného počtu zaměstnanců od roku 2010

Zdroj: Vlastní zpracování dle výročních zpráv z roku 2010 - 2012

### 3.6. Majetek, zdroje krytí a výsledek hospodaření

Složení aktiv společnosti ARMATURY Group a.s. se v letech 2010 – 2012 příliš nemění. Složkami dlouhodobého majetku<sup>6</sup> jsou software, pozemky, stavby, samostatné movité věci a soubory movitých věcí, jiný dlouhodobý hmotný majetek, poskytnuté zálohy na dlouhodobý hmotný majetek a podíly v ovládaných a řízených osobách. V roce 2010 položka jiný dlouhodobý hmotný majetek schází. Největší částí dlouhodobého hmotného majetku byla ve všech letech položka stavby, a to v roce

<sup>6</sup> V rozvaze je dlouhodobý majetek členěn na tři základní skupiny: dlouhodobý nehmotný majetek, dlouhodobý hmotný majetek, dlouhodobý finanční majetek.

2010 v hodnotě 179 963 000 Kč, pro rok 2011 v objemu 174 137 000 Kč a pro rok 2012 již 227 574 000 Kč. Všechny položky jsou v netto hodnotách.

Složkami majetku oběžného jsou materiály, nedokončená výroba a polotovary, výrobky, zboží, poskytnuté zálohy na zásoby, dlouhodobé pohledávky z obchodních vztahů, dlouhodobé poskytnuté zálohy, pohledávky z obchodních vztahů a za ovládanými a řízenými osobami, státní daňové pohledávky, krátkodobé poskytnuté zálohy, dohadné účty aktivní (mimo rok 2012), jiné pohledávky, peníze, náklady příštích období a příjmy příštích období. V roce 2012 přibyla položka účty v bankách. Nejvyšší hodnotu dosáhla položka pohledávky z obchodních vztahů a to pro rok 2010 ve výši 449 718 000 Kč, pro rok 2011 v objemu 757 999 000 Kč, pro rok 2012 v celkové výši 577 172 000 Kč.

Co se týče pasiv, největší a po poslední 4 roky neměnnou položkou je základní kapitál a to v hodnotě 501 200 000 Kč. V tab. 3.1 je vývoj a složení aktiv a pasiv v jednotlivých letech. [12]

	2010	2011	2012
Aktiva	1 631 550	1 763 475	1 672 238
Pasiva	1 631 550	1 763 475	1 672 238

*Tab. 3.1 Vývoj celkových aktiv a pasiv v letech 2010 – 2012 (v tis. Kč)*

*Zdroj: Vlastní zpracování dle výročních zpráv z roku 2010 – 2012*

Tab. 3.2 znázorňuje vývoj a složky provozního, finančního, mimořádného výsledku hospodaření a výsledného výsledku hospodaření (dále jen VH) v letech 2010 – 2012 (v tis. Kč).

	2010	2011	2012
Provozní VH	33 398	40 450	46 872
Finanční VH	-1 025	-5 666	-10 513
Mimořádný VH	0	0	0
VH po zdanění	26 257	32 049	36 006

*Tab. 3.2 Vývoj výsledku hospodaření v letech 2010 - 2012 (v tis. Kč)*

*Zdroj: Vlastní zpracování dle výročních zpráv z roku 2010 – 2012*

Společnost při tvorbě plánu pro rok 2010 vycházela z předpokladu, že se jich dotkne celosvětová hospodářská krize a hospodářský výsledek výrazně poklesne oproti roku 2009, což se nestalo a rok 2010 byl nakonec úspěšný. V roce 2011 již celkové tržby překročili hranici dvou miliard korun, v roce 2012 to bylo již více než



2,5 miliardy korun. V tab. 3.3 je přehled z výkazu zisku a ztráty a také vývoj hodnoty největších položek výnosů společnosti ARMATURY Group a.s. Největší část výnosů společnosti tvoří tržby za prodej zboží a tržby za prodej výrobků a služeb, nejvyšší hodnotu nákladů představuje položka spotřeba materiálu a energie. Společnost však dosahuje výnosů i z jiných činností a to např. aktivace, tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu, ostatní provozní výnosy, výnosy z krátkodobého finančního majetku, výnosové úroky a ostatní finanční výnosy. [12]

	2010	2011	2012
Tržby za prodej zboží	576 386	1 098 986	1 044 139
Tržby za prodej výrobků a služeb	558 565	572 518	1 056 996
Spotřeba materiálu a energie	525 792	675 398	1 221 992

*Tab. 3.3 Vývoj výnosů v letech 2010 - 2012 (v tis. Kč)*

*Zdroj: Vlastní zpracování dle výročních zpráv z roku 2010 – 2012*

## **4. Analýza zaměstnaneckých benefitů v ARMATURY Group a.s.**

Společnost ARMATURY Group a.s. je poměrně mladou, avšak kontinuálně se rozvíjející společností. Stále se snaží zvyšovat objem výroby a dodávaných komponentů. Za tímto účelem neustále zaměstnává nové pracovníky a zároveň se snaží udržet si stávající zaměstnance. Pro všechny tyto zaměstnané osoby má společnost připravenou pestrou škálu nejrozličnějších benefitů, včetně možnosti dalšího vzdělávání. Je patrné, že společnost si uvědomuje, že její moc je právě v zaměstnancích. Díky dobrému zázemí v oblasti mezd a benefitů má společnost dlouhodobě nízkou míru fluktuace, která se pohybuje průměrně okolo 2 %<sup>7</sup>.

Společnost začala v roce 2013 s výstavbou nové výrobní haly v Dolním Benešově, která by měla přinést větší výrobní prostory až o 20 tisíc metrů čtverečních a také dalších dvacet až třicet nových pracovních míst. I přes výstavbu nových prostor dosáhla společnost historicky nejvyšších tržeb za vlastní výrobu, podíl vlastní výroby na celkových tržbách tvořil téměř 50 %. S výstavbou souvisí i zvýšené náklady, cena této výrobní haly by se měla pohybovat okolo 360 milionů korun. Díky těmto nákladům v současném i minulém roce společnost počítá s různými opatřeními.

V Moravskoslezském kraji má společnost dvě pobočky, a to v Kravařích a Dolním Benešově. Celkově společnost zaměstnávala v roce 2013 za tyto dvě pobočky celkem 493 pracovníků. Pro obě pobočky platí stejné zaměstnanecké výhody. Detailní informace o právech a povinnostech, které vyplývají z pracovního poměru, o pracovní době, odměnách, firemních výhodách aj., jsou u společnosti ARMATURY Group a.s. ustanoveny ve směrnici Pracovní zásady. Společnost poskytuje 15 různých benefitů a mezi nejvíce využívané patří následujících 7 benefitů<sup>8</sup>. Veškeré částky, které budou v práci uvedeny, jsou přibližné za rok 2013 se zaokrouhlením na celé tisíce matematicky.

### **4.1. Nadlimitní výše zákonné dovolené**

Pro motivování zaměstnanců a k zvyšování produktivity práce poskytuje společnost jeden týden dovolené nad rámec zákonné povinnosti ustanovené v zákoníku práce, tj. celkem 25 pracovních dní. Na tuto výhodu mají nárok všichni

---

<sup>7</sup> Průměrná výše fluktuace v ČR se pohybuje okolo 15 %.

<sup>8</sup> Dle Regionu Opavsko z 28. 2. 2012.

zaměstnanci. Za jeden týden dovolené, který je poskytnut zaměstnanci, společnost ARMATURY Group a.s. zaplatila celkově 3 465 000 Kč z toho 2 585 000 Kč ve mzdách a 880 000 Kč na odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

## **4.2. Odměny**

Jedná se o peněžní plnění vyplývající z pracovního poměru. Ve společnosti ARMATURY Group a.s. mají odměny různorodý charakter. Na prvním místě jsou odměny, které jsou vypláceny zaměstnancům na Vánoce a na dovolenou. Toto plnění je vypláceno vždy v měsíci červnu (odměna na dovolenou) a v měsíci listopadu (odměna na Vánoce). V běžné praxi se odměny na Vánoce označují za 13. a 14. plat. Toto plnění je poskytováno na základě dohody mezi akcionáři a managementem společnosti a je vypláceno na základě současných a očekávaných výsledků, je poskytováno většinou každý rok, ovšem není samozřejmostí. Obě tyto plnění jsou ve výši 10 % základních mezd za období předcházejících 6ti měsíců. Společnost ARMATURY Group a.s. vynakládá na odměny náklady ve výši 6 604 000 Kč z toho 5 027 000 Kč ve mzdách a 1 577 000 Kč na odvodech na sociální a zdravotní pojištění.

Společnost také poskytuje odměny k životnímu jubileu<sup>9</sup>. Výše odměny se odvíjí dle míry zásluh, individuálních pracovních výsledků a délky pracovního poměru. Veškerá životní jubilea jsou rovněž uveřejněna v časopise AG zpravodaj, a to od jubilea 30 - ti let, dále pak jsou uveřejněna i narození dětí zaměstnanců společnosti. Z pohledu zaměstnance se zde může jednat o benefit ve formě nepeněžního plnění.

## **4.3. Příspěvek na stravování**

Společnost ARMATURY Group a.s. nemá vlastní stravovací zařízení. Obědy jsou pro pracovníky dělnických profesí zajištěny v areálu společnosti, kde je pro ně největší výhodou možnost přijít na oběd v pracovním oblečení a THP pracovníci mohou využít služeb tří restaurací, které se nacházejí v blízkosti společnosti. THP pracovníci si stravenku jednoduše vytisknou na snímacím modulu v daném

---

<sup>9</sup> Věku 50 let či 60 let.

restauračním zařízením. Pracovník si hradí z ceny obědu 27 Kč<sup>10</sup> a tato hodnota je mu automaticky sražena ze mzdy, společnost mu přispívá částkou 33 Kč. Hodnota jedné stravenky je 60 Kč bez DPH.

Každý zaměstnanec má nárok na jedno teplé jídlo za den, veškeré detaily ohledně stravování jsou zabezpečeny smluvně. Celkové náklady za stravné pro rok 2013 byly 1 665 000 Kč.

#### **4.4. Příspěvek na penzijní připojištění**

Společnost ARMATURY Group a.s. přispívá na penzijní připojištění těm zaměstnancům, kteří jsou jejich pracovníky minimálně 3 měsíce a mají uzavřenou smlouvu s penzijním fondem. Výše příspěvku se rovná 3 % z hrubé mzdy na jimi vybraný penzijní fond, plnění je poskytováno měsíčně.

Výše nákladů pro rok 2013 na příspěvky na penzijní připojištění byly ve výši 3 800 000 Kč.

#### **4.5. Čerpání telefonních služeb se zvýhodněním**

Zaměstnanci mají možnost využít velmi výhodné tarify pro telefonní hovory a další telekomunikační služby u smluvního partnera, kterým je Telefónica O2 Czech republic, a.s., a se kterou má společnost ARMATURY Group a.s. uzavřenou výhodnou smlouvu. Jedinou podmínkou je, že zaměstnanec, který chce tento benefit využívat, musí u společnosti pracovat nejméně 3 měsíce. Každý pracovník si může opatřit až 5 SIM karet, které mohou být jak pro jeho osobní potřebu, tak i pro potřebu jeho blízkých. Dále si může vybrat z 3 tarifů, které O2 nabízí. Jednotlivé ceny a variace tarifů jsou detailně zobrazeny v tab. 4.1. Poskytnutí tohoto benefitu nepřináší společnosti žádné náklady.

Název tarifu	Měsíční paušál	Cena volání	Data internet
VARIO profi 1	50 Kč	0,60 Kč/min	150 MB
VARIO profi 2	615 Kč	Neomezené pro ČR	1 GB
VARIO profi 3	200 Kč	0,50 Kč/min	3 GB

*Tab. 4.1 Zaměstnanecké tarify na mobilní telefon*

*Zdroj: Vlastní zpracování*

---

<sup>10</sup> Částka bez DPH.

#### **4.6. Zvýhodněné možnosti havarijního pojištění**

Zaměstnanci mají možnost využít zvýhodněných podmínek pro zákonné pojištění motorových vozidel nebo havarijní pojištění vozidel u smluvních partnerů firmy. Jedná se o pojišťovny Allianz a.s. a Renomia a.s.

#### **4.7. Možnost dalšího rozvoje a vzdělávání**

Vzdělávání zaměstnanců je pro každého zaměstnavatele velmi důležité. Ve společnosti ARMATURY Group a.s. je standardně první poskytnuté zaškolení při nástupu do výkonu zaměstnání, zde se jedná hlavně o školení BOZP či další jiná školení, která se týkají hlavně dělnické profese. K dalšímu prohlubování kvalifikace dochází při průběžném doplňování kvalifikace na kurzech, které jsou pro výkon dané pozice nezbytné. Jedná se zejména o kurzy pro svářeče, kurzy k ovládání motorového vozíku, kurzy NDT<sup>11</sup> – v řízení jakosti nedestruktivního zkoušení atd. Tyto kurzy jsou velice nákladné, stojí společnost přibližně 3 000 000 Kč ročně, jsou však nedílnou součástí výkonu práce. Dále pak probíhají každoročně školení ohledně změn daní z příjmů či změn v právním systému, tato školení se týkají zejména THP pracovníku.

V roce 2013 proběhlo ve společnosti také školení první pomoci, kterého se zúčastnilo celkem 155 zaměstnanců z Dolního Benešova i Kravař. Pracovníkům byly předány teoretické i praktické zásady první pomoci a úkony, které mohou zachránit lidský život.

Jedním z největších projektů rozvoje zaměstnanců začal v roce 2010 a skončil v říjnu roku 2012, trval tudíž kontinuálně 32 měsíců. Společnost proškolila okolo 300 zaměstnanců, každý zaměstnanec se zúčastnil přibližně pěti kurzů. Tento projekt byl financován ze dvou dotací. První z nich byla dotace v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na vzdělávací projekt a byla ve výši 5,8 mil. Kč. Druhou dotaci získali jako členové Národního strojírenského klastru o. s., a to v celkové výši 7,5 mil. Kč. Dohromady tedy získali téměř 13,5 mil. Kč.

Prvním projektem bylo *„Zvyšování konkurenceschopnosti společnosti ARMATURY Group a.s. formou systematického vzdělávání a zvyšování klíčových kompetencí*

---

<sup>11</sup> Zkratka NDT se používá pro pojem nedestruktivní testování.

*jejich zaměstnanců*<sup>12</sup>. Cílem projektu bylo zvýšení konkurenceschopnosti zaměstnanců i firmy, zvýšení produktivity práce, profesní kvalifikace, dovedností, znalostí, stabilizace a rozvoje, zkvalitnění služeb zákazníkům či posílení sounáležitosti firmy se zaměstnanci aj. Tohoto projektu se zúčastnilo celkem 269 zaměstnanců z různých úseků firmy, např. managementu, konstruktéři, pracovníci obchodu aj. Výsledkem celého procesu bylo zavedení e-learningového vzdělávání, standardů týmové práce, zvýšení dovedností nákupčích a obchodníků, včetně jejich jazykových schopností, osvědčení pro práci s konstrukčním softwarem či provádění NDT zkoušek.

Druhým projektem byla „*Výzva pro předkládání GP 1.1 – Adaptibilita zaměstnanců sdružení*“. Cílem bylo vzdělávání pracovníků v oblasti technických znalostí, legislativy, technických požadavků a norem, vzdělávání tzv. měkkých dovedností<sup>13</sup> pro managery, obchodníky aj., zvyšování jazykových dovedností, či odborné kvalifikace dělnických a technických profesí atd. Výsledkem bylo získání potřebných teoretických a praktických dovedností pro výrobu komponent pro jadernou energetiku, kvalifikace pro novou výrobu v klasické energetice a zvýšení manažerské, odborné a jazykové kompetence.

#### **4.8. Příspěvek na jazykové kurzy**

Další formou vzdělávání je i pořádání jazykových kurzů pro zaměstnance. V současné době navštěvuje jazykové kurzy celkem 76 zaměstnanců, jedná se o kurzy anglického a ruského jazyka. Celkové náklady související s tímto benefitem se pohybují okolo 400 000 Kč ročně.

#### **4.9. Poskytnutí pracovních oděvů**

Poskytování ochranných pracovních prostředků společnosti ARMATURY Group a.s. nařizuje zákon, jedná se zde hlavně o pracovní montérky. K dalším již nadlimitním pracovním oděvům patří např. trička pod pracovní oděv aj.

---

<sup>12</sup> Dle evropského sociálního fondu v ČR.

<sup>13</sup> Kompetence v oblasti chování, mají vztah k sociální či emoční inteligenci.

#### **4.10. Použití firemního majetku pro soukromé účely**

Jedná se zde zejména o služební mobilní telefon a služební automobil. Zaměstnanci si mají možnost po předchozí domluvě, v rámci možností a na omezenou dobu, také bezplatně zapůjčit pracovní pomůcky k soukromým účelům.

Služební automobil využívají zejména THP pracovníci, a to ředitelé jednotlivých pracovišť či obchodní zástupci atd. Společnost má několik vozidel, které jsou dostupné všem pracovníkům, ale pouze k pracovním účelům. Někteří zaměstnanci mají možnost využít automobil i k soukromým účelům, a je to pro zaměstnance příjem ve výši 1 % vstupní ceny vozidla. Tato částka se připočítává ke mzdě a platí se z ní daň z příjmů. Někteří zaměstnanci mají k dispozici také mobilní telefon či notebook, veškeré soukromé hovory jsou však nákladem pro zaměstnance.

#### **4.11. Bankovní služby s výhodnějšími podmínkami**

Každý zaměstnanec společnosti má možnost využívat bankovní služby s výhodnějšími podmínkami u smluvních partnerů, kterými jsou banky ČSOB a.s., Komerční banka a.s. a Raiffeisenbank a.s. Výhoda spočívá v tom, že zaměstnanec má založení účtu a vedení účtu zdarma a také první tři výběry z automatu zdarma. Zvýhodněné bankovní služby vycházejí vždy ze smluvního ujednání mezi financující bankou a společností ARMATURY Group a.s., banka, která zajišťuje platební styk firmy, profituje přes poplatky za položky platebního styku, rezervace úvěrových prostředků a limitů provozního financování. Znamená to, že v tomto případě může poskytnout snížené poplatky, ale nejsou to žádné velké výhody, neboť i klient banky je můžete získat dle bonity sám.

#### **4.12. Pořádání sportovních a kulturních akcí a příspěvek na sportovní a kulturní akce**

V minulých letech společnost ARMATURY Group a.s. pořádala pro zaměstnance a jejich rodinné příslušníky sportovní akce. V posledních třech letech však došlo k zrušení těchto akcí z důvodů výstavby nové haly, a tím způsobenými vyššími náklady. Společnost na každou z těchto akcí vkládala až 400 000 Kč.

Každý zaměstnanec má také nárok na jednorázový příspěvek 400 Kč před Vánocemi, a to na sportovní a kulturní akce za účelem semknutí kolektivu, které jsou pořádány v rámci společnosti, např. Vánoční večírek ve formě bowlingu.

#### **4.13. Programy na podporu zdraví**

Vedení podniku zahájilo spolupráci s Českou průmyslovou zdravotní pojišťovnou v rámci projektu „Zdravý podnik“. Tento projekt je určen pouze zaměstnancům, kteří jsou stávajícím pojištěncem této pojišťovny. Cílem je vytvořit zdravé a bezpečné prostředí v zaměstnání, zvýšit tělesné aktivity a regeneraci organismu. Zaměstnanci mohou získat příspěvek až 500 Kč ročně, a to na pohybové aktivity (masáže, plavání, fitness) a volně prodejné léky a vitamíny v lékárnách, kromě léku na předpis. Tento benefit je prozatím možné využívat do 31. 10. 2014.

#### **4.14. Dary zaměstnancům**

Zaměstnanci mohou využít každoročně tzv. Mikulášského balíčku, který obdrží každý rok v prosinci. Jedná se zejména o věcné dary ve formě kalendáře, osušky, potravin či předmětů s firemním logem.

#### **4.15. Produkty za zvýhodněné podmínky**

Společnost ARMATURY Group a.s. má interní dohodu s mrazírnami, kterým pokud vznikne přebytek zboží, např. nanuků, nanukových dortů atd., prodají za zvýhodněných podmínek toto zboží zaměstnancům společnosti. Jedná se o nárazovou akci, která se nekoná každoročně.

#### **4.16. Analýza dotazníkového šetření**

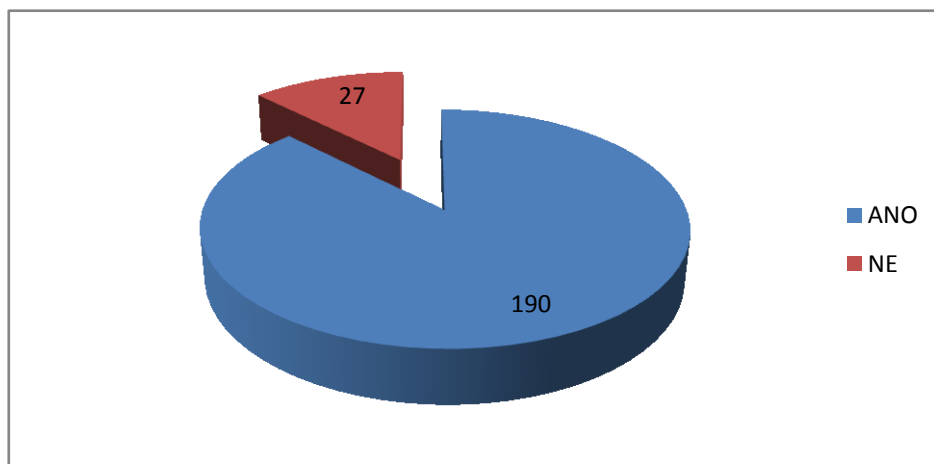
Pro účely této práce byl vytvořen dotazník, který je umístěn v příloze č. 1. Jeho cílem bylo zjištění spokojenosti se strukturou benefitů ve společnosti ARMATURY Group a.s. s následnými doporučeními, jak ještě více zefektivnit poskytování a následné motivování zaměstnanců. Dotazník byl předložen k vyplnění zaměstnancům společnosti ARMATURY Group a.s., a to konkrétně do provozovny v Dolním Benešově a byl vyhotoven v elektronické i tištěné podobě. Tento postup byl



zvolen zejména z důvodu úspory času jak respondentů a menší nákladnosti. Dotazník v tištěné podobě vyplňovali pracovníci dělnických profesí, kteří nemají v zaměstnání přístup k počítači. Dotazník v elektronické podobě byl pomocí e-mailové komunikace rozeslán THP pracovníkům a řídicím pracovníkům. V Dolním Benešově pracuje momentálně zhruba 308 pracovníků a většinu tvoří právě THP pracovníci. Z tohoto čísla je asi 30 % dělníků, což je zhruba 90 pracovníků.

Dotazník obsahoval nejprve otázku motivační, která měla respondenty navnadit k dalšímu vyplnění. Následovaly otázky, které směřovaly k zjištění spokojenosti s benefity a také otázka, kde měli respondenti možnost vyjádřit, který benefit jim chybí. V poslední části byly otázky ohledně obecných informací o zaměstnancích, konkrétně údaje o pohlaví, věku, povolání a délce zaměstnání.

Zpětná reakce byla velmi dobrá, k zpracování bylo poskytnuto 217 dotazníků z toho 36 v tištěné podobě a zbývajících 181 v elektronické podobě. Na první otázku „Myslíte si, že by firmy měly poskytnout svým zaměstnancům benefity nad rámec zákonných povinností?“, odpověděla většina respondentů kladně. Pomocí koláčového grafu 4.1 jsou zobrazeny dané hodnoty odpovědí z dotazníku, konkrétně 190 respondentů odpověděla ano (88 %) a 27 respondentů ne (12 %).

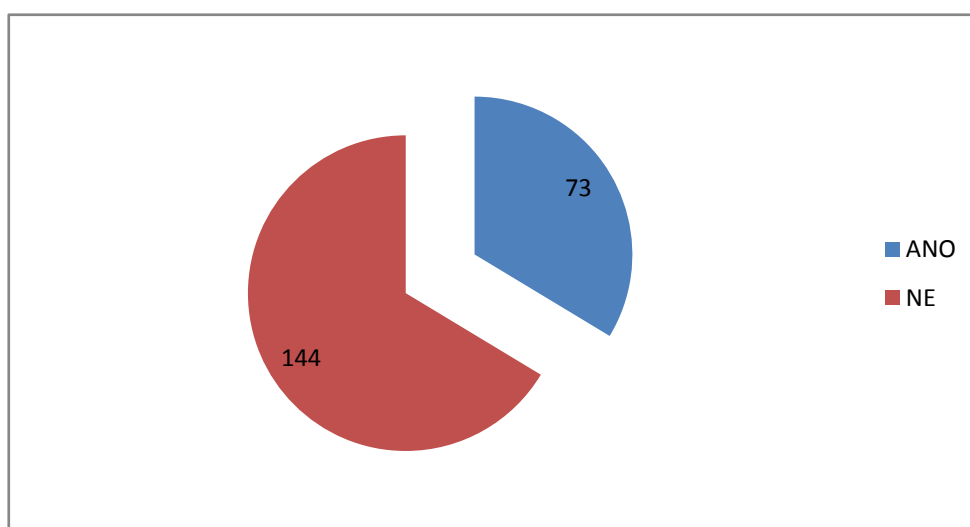


Graf 4.1 Možnost poskytnutí benefitu nad rámec zákona

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Na druhou otázku „Ovlivnila Vás možnost poskytnutí zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ARMATURY Group a.s. při uzavření Vašeho pracovního poměru ve společnosti?“, již byla většinou odpověď záporná. Jak je zřejmé z grafu 4.2 v 66 % (144 odpovědí) zaměstnanci odpověděli na otázku ne a pouze v 34 % (73 odpovědí) byla odpověď ano. Důvodem záporných odpovědí může být fakt, že společnost

dostatečně neinformuje zájemce o práci o svých benefitech. Dalším pravděpodobnějším důvodem je, že v moravskoslezském kraji je vysoká nezaměstnanost a možnost benefitů není pro uchazeče na prvním místě. Z každé profese uvádělo možnost ano většinou 50 % respondentů, kromě pracovníků THP, u kterých to bylo jen 30 % (45 respondentů). Pro vedoucí pracovníky je poskytování benefitů určitě důležité. Jsou to většinou lidé s vysokoškolským vzděláním a praxí, tudíž je možné, že se rozhodnou pro danou společnost právě podle míry poskytovaných benefitů.

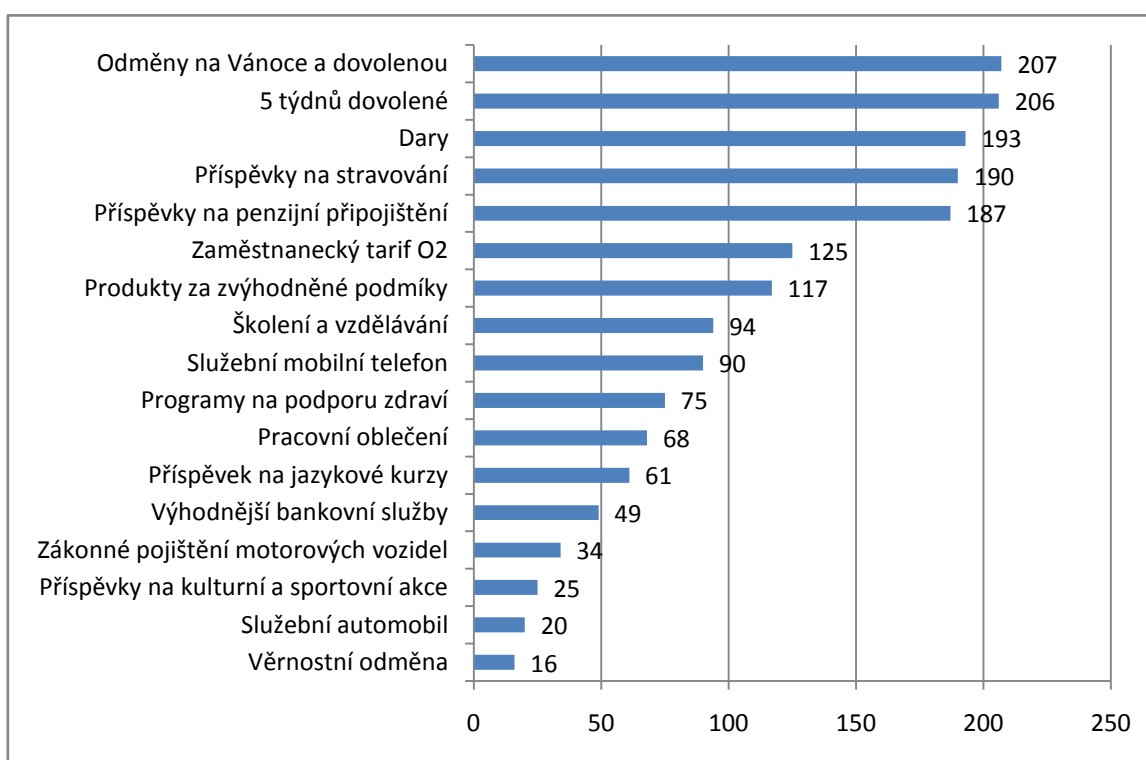


Graf 4.2 Možnost ovlivnění při uzavření pracovního poměru díky benefitům

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Třetí otázka už byla konkrétnější. Zajímala se o to, co zaměstnanci skutečně využívají. Na otázku „Označte ty z benefitů, které skutečně využíváte.“, odpovědělo nejvíce respondentů, že využívá odměny na Vánoce a dovolenou, a to celkově 95 % zaměstnanců, jen o jednu odpověď méně měla možnost 5 týdnů dovolené - 94 % odpovědí a jako třetí se umístily dary, které označilo 89 % zaměstnanců. V grafu 4.3 je zobrazen celkový počet odpovědí pro jednotlivé benefity. Shodně 87 % zaměstnanců označilo možnost příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění. Více než 100 označení měly také odpovědi zaměstnanecký tarif O2, který označilo 58 % zaměstnanců a produkty za zvýhodněné podmínky, které označilo 54 % zaměstnanců (117 odpovědí). Pro zajímavost např. služební mobilní telefon využívá 41 % zaměstnanců (90 odpovědí) a využívají je zejména vedoucí pracovníci, na dotazníku tuto možnost označilo 94 % vedoucích pracovníků, pracovní oblečení využívá 31 % pracovníků, z čehož tuto možnost označilo 90 % dělníků, 9 %

THP pracovníků, což může být zapříčiněno špatnou volbou funkce (např. skladní dělník, který pracuje na počítači, se považuje za THP pracovníka) a také tuto možnost označilo 6 % vedoucích pracovníků. Pro možnost programy na podporu zdraví bylo 35 % odpovědí, což je zapříčiněno, že tento benefit je poskytnut jen pojištěncům České průmyslové zdravotní pojišťovny, 23 % zaměstnanců využívá výhodnější bankovní služby, takto nízký počet může být zapříčiněn tím, že většina pracovníků do společnosti nastupuje již se svým bankovním účtem, 9 % odpovědí bylo pro služební automobil z toho tuto možnost označilo 15 vedoucích pracovníků (47 %) a 5 THP pracovníků (3 %), 7 % odpovědí bylo pro věrnostní odměnu, na kterou dosáhnou zaměstnanci až po dosažení určitého věku či určité doby v zaměstnání.

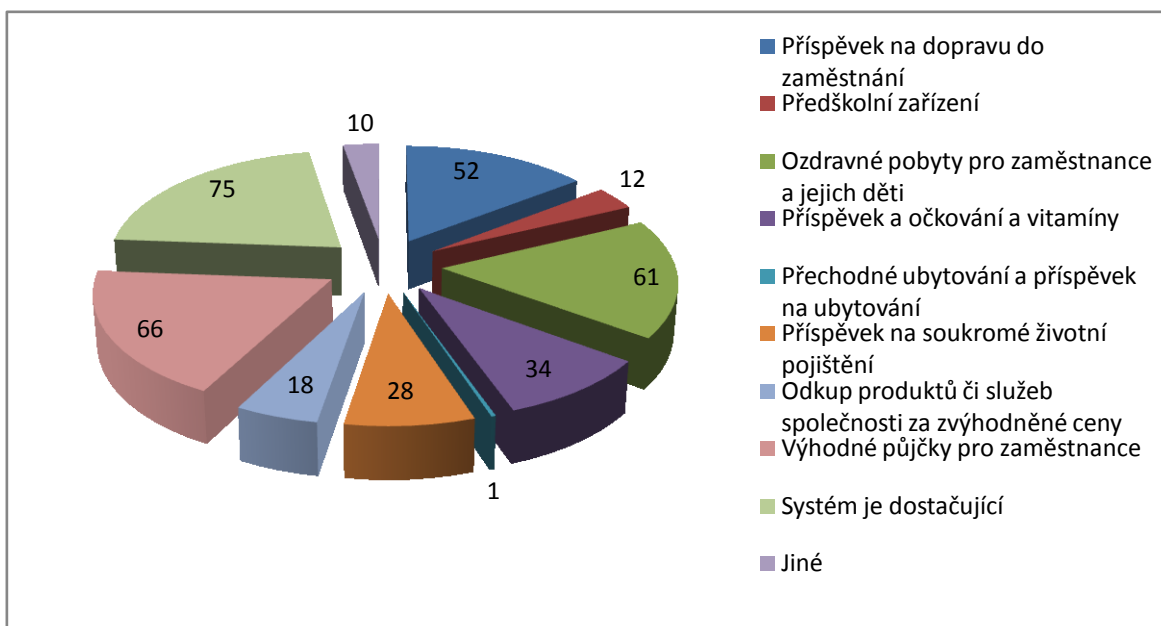


Graf 4.3 Využívané benefity

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Čtvrtá otázka zněla „Který benefit Vám ve společnosti chybí?“, pokud daný benefit v nabídce respondenti nenalezli, mohli napsat svůj návrh do kolonky jiné. U této otázky byly odpovědi již rozdílnější, je to zapříčiněno různými potřebami a také věkem respondentů. V grafu 4.4 jsou zobrazeny všechny možnosti, které byly označeny. Zaměstnanci označovali nejvíce možnost, že systém je dostačující (75 odpovědí), dále výhodné půjčky pro zaměstnance (66 odpovědí), ozdravné

pobyty pro zaměstnance a jejich děti (61 odpovědí) a příspěvek na dopravu do zaměstnání (52 odpovědí). Naopak nejméně byla označena možnost přechodného ubytování (1 odpověď) a možnost předškolního zařízení (12 odpovědí). U předškolního zařízení se dá považovat nízký zájem z důvodu, že většina zaměstnanců má děti odrostlé či děti nemá, tuto možnost také vybírali zaměstnanci ve věku 26 – 35 let. Možnost jiné zvolilo 10 respondentů a napsali např. vyšší příspěvek na sportovní aktivity či peramentky, rehabilitace, masáže, firemní spořitelnu či jednodenní volno v případě náhle nemoci. Jeden z respondentů napsal, že společnost poskytuje dostatek benefitů, ale nelze vyhovět všem, což je naprostý fakt. Pro příklad vedoucí pracovníci odpovídali většinou, že systém je dostačující (46 % odpovědí). Zbytek odpovědí byl poměrně stejný, např. pro výhodné půjčky bylo 22 % pracovníků a pro ozdravné pobyty pro zaměstnance a jejich děti bylo 17 % pracovníků.

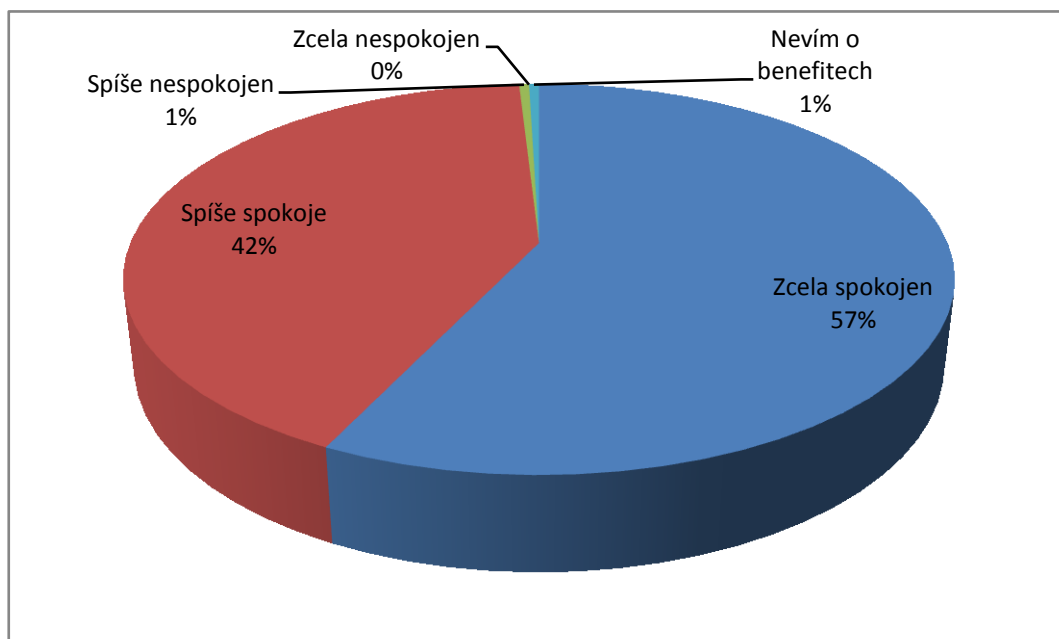


Graf 4.4 Benefity, které ve společnosti chybí

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Otázka číslo 4 měla zjistit celkovou spokojenost s benefity ve společnosti. Otázka zněla „Jste spokojen se zaměstnaneckými benefity, které Vám společnost ARMATURY Group a.s. poskytuje?“. Graf č. 4.5 tedy znázorňuje celkovou spokojenost. Většina, 57 % respondentů, označila možnost zcela spokojen, a to 24 vedoucích pracovníků, 85 THP pracovníků a 15 dělníků. Možnost spíše spokojen zvolilo celkem 91 zaměstnanců, z toho 7 vedoucích pracovníků, 63 THP pracovníků

a 21 dělníků. Možnost nevím o benefitech zvolil jeden vedoucí pracovník a možnost spíše nespokojen zvolil jeden THP pracovník.



Graf 4.5 Celková spokojenost s benefity

Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření

Odpovědi na poslední čtyři otázky jsou v tabulce 4.2. V tabulce jsou jednotlivé odpovědi rozděleny dle pohlaví a poté dle věku, délky pracovního poměru a pozice. Tabulka tedy odpovídá na otázku 6 „Jste muž či žena?“, dále na otázku 7 „Kolik Vám je let?“, na otázku číslo 8 „Jak dlouho pracujete pro společnost ARMATURY Group a.s.“ a také na poslední otázku dotazníku „Jaká je Vaše pozice?“. Tabulka zobrazuje v poli celkem i celkové počty jednotlivých kategorií. Z tabulky je patrné, že na vyplnění dotazníku ve společnosti ARMATURY Group a.s. se podíleli nejvíce muži, a to se 156 muži (72 %), zatímco žen je 61 (28 %), z hlediska profese se zúčastnilo více THP pracovníků než ostatních pozic, THP pracovníků bylo 69 % (z toho 64 % mužů a 36 % žen), dělníků bylo 17 % (z toho 89 % mužů a 11 % žen) a vedoucích pracovníků bylo 14 % (z toho 88 % mužů a 12 % žen). Co se týče délky pracovního poměru, nejvíce zaměstnanců je dle dotazníku ve společnosti už více jak 10 let, konkrétně se tato doba pohybuje mezi 10 – 20 lety, např. 69 % vedoucích pracovníků pracuje ve společnosti právě více než 10 let. Věk zaměstnanců se nejvíce pohybuje mezi 36 – 45 lety. Pracovníků nad 56 let je dle dotazníku nejvíce v dělnické profesi a naopak pracovníků do 25 let a v rozmezí 26 – 35 je nejvíce taktéž v této dělnické profesi. Není zde žádný vedoucí pracovník do 25 let, nejčastěji

má vedoucí pracovník od 36 do 45 let. THP pracovník má nejčastěji věk 26 – 35 let nebo 36 – 45 let.

	Muž	Žena	Celkem
Do 25 let	8	1	9
26 – 35 let	44	18	62
36 – 45 let	56	17	73
46 – 55 let	33	22	55
Nad 56 let	15	3	18
Do jednoho roku	11	7	18
1 – 5 let	40	21	61
5 – 10 let	56	9	65
Více jak 10 let	49	24	73
Vedoucí pracovník	28	4	32
THP pracovník	96	53	149
Dělník	32	4	36
<b>Celkem (muži, ženy)</b>	<b>156</b>	<b>61</b>	

*Tab. 4.2 Celkový počet pracovníků dle pohlaví, věku, doby pracovního poměru a pozice*

*Zdroj: Vlastní zpracování dle dotazníkového šetření*

## Shrnutí

Vyplněný dotazník odevzdalo celkem 217 pracovníků. Na otázku, ohledně možnosti zaměstnavatelů poskytovat benefity nad rámec zákona, odpověděla většina respondentů kladně – 190 odpovědí ano, což je 88 % všech odpovědí. To zda zaměstnanec společnosti ovlivnila možnost benefitů při rozhodování o uzavření pracovního poměru odpovědělo 66 % respondentů záporně.

Třetí a čtvrtá otázka v dotazníku se týkala nejdříve těch benefitů, které zaměstnanec využívá a posléze otázka na ty, které jim ve společnosti naopak chybí. Nejvíce využívaným benefitem ve společnosti jsou odměny na Vánoce a dovolenou a týden dovolené navíc, který využívá naprostá většina zaměstnanců, tyto výhody využívá více než 90 % zaměstnanců. Za zmínku stojí také další tři benefity, které využívá více než 80 % pracovníků, a to dary, příspěvek na stravování a příspěvek na penzijní připojištění. Zaměstnanci společnosti ARMATURY Group a.s. jsou

s mírou benefitů ve většině případů spokojeni, o čemž svědčí fakt, že na otázku, které benefity ve společnosti schází, odpověděla většina respondentů, že systém je dostačující, což souvisí i s otázkou následující, zda jsou spokojeni s benefity ve společnosti, kde rovněž odpovídali nadpoloviční většinou (57 % odpovědí) zcela spokojen. K benefitům, které ve společnosti chybí, se někteří zaměstnanci vyjádřili, a chybí jim zejména výhodné půjčky pro zaměstnance, ozdravné pobyty pro zaměstnance a jejich děti či příspěvek na dopravu do zaměstnání.

V posledních čtyřech otázkách bylo účelem zjistit demografickou strukturu zaměstnanců, délku pracovního poměru a pracovní pozici. Ve společnosti pracuje více mužů než žen, a to v poměru 72 % ku 28 %. Třetina zaměstnanců je ve věku 36 – 45 let a zhruba čtvrtina zaměstnanců je v rozmezí 26 – 35 let a 46 – 55 let. 34 % pracovníků pracuje ve společnosti více jak 10 let, konkrétně je to zhruba mezi 11 – 20 lety, další skupina pracovníků jsou téměř shodně ve společnosti 1 – 5 let či 5 – 10 let. Velkou převahu v dotazníku mají THP pracovníci a to s 69 %, menší část tvořili pracovníci vedoucích pozic a dělníci.

### **Návrhy na zlepšení pro společnost ARMATURY Group a.s.**

Společnost ARMATURY Group a.s. je poměrně mladou, ale také velkou a rozvinutou společností. Na poměry České republiky poskytuje širokou škálu benefitů, konkrétně 15 benefitů, z nichž některé nejsou zcela běžné, např. zvýhodněné bankovní služby, zvýhodněné podmínky pro pojištění motorových vozidel či dary zaměstnancům. Právě tyto benefity mohou odlišit společnost ARMATURY Group a.s. mezi ostatními podniky. Je velice těžké vybrat ty výhody, které vyhovují všem, ať už z hlediska věku či pohlaví nebo pouhé lidské vybíravosti. Také je důležité si uvědomit, že v dnešní době dává mnoho lidí přednost kvalitě před kvantitou. Jak již bylo zmíněno, většina pracovníků je se škálou benefitů spokojena. Při hledání doporučení a zlepšení byla první z cest na to, zda jsou pracovníci vůbec seznámeni s tím, jaké benefity mohou využívat. Mnoho z nich zná ty základní a o těch dalších neví, proto je jedno z doporučení pravidelně vyvěsit, ať už na webové stránky, či do časopisu ARMATURÁŘ, seznam momentálně dostupných a nabízených benefitů.

Dalším doporučením by bylo zavedení určitého flexibilního systému neboli „Cafeteria systému“, díky kterému by se zefektivnil způsob poskytování benefitů.

Tento systém spočívá v tom, že zaměstnanec sbírá body, které posléze vymění za odměny, které mu nejvíce vyhovují, což je pro ně účinným stimulem a každý by si mohl vybírat dle svých preferencí či zájmů. Jde o dobrovolnou spoluúčasť, společnost na zaměstnance netlačí, jde pouze o tzv. podprahovou stimulaci. Část benefitů, které jsou nejvíce využívány, by měly zůstat pro všechny zaměstnance, ty které nejsou tak využívány a některé další, které ve společnosti chybí, např. poukázky na sport či masáže, výhodné půjčky, příspěvek na dopravu, vstupenky do kina, vitamínové balíčky atd. by zaměstnanec mohl využít právě za určitý obnos bodů. Body by zaměstnanec získal např. za odpracované hodiny, za splnění úkolu v lepším čase či za délku pracovního poměru. Společnost by musela také své pracovníky rozdělit dle pracovní pozice, protože nelze srovnávat práci dělníka a THP pracovníka. K další motivaci by mohlo přispět rozdělení nejlepších 50 zaměstnanců (podle dosažených bodů), a ti by získali ještě širší škálu benefitů. Body by se rozdělovaly buď průběžně (za rychlé splnění úkolu) či jednou ročně (za odpracované hodiny, za délku pracovního poměru) a bylo by na každém zaměstnanci, kdy by si danou výhodu vybral. Podmínky pro získání bodů a čerpání výhod by společnost stanovila v pracovním řádu. Velkou nevýhodou tohoto systému je její vysoká administrativní náročnost, což může společnost odradit. V dnešní době však existuje spousta firem, které kompletně zpracují benefitní systém a také ho spravují, např. Sodexo, Benefit Systems atd., zde však musí společnost počítat s náklady, které by musela navíc použít pro danou firmu.



## 5. Závěr

Bakalářská práce byla zaměřena na problematiku zaměstnaneckých benefitů v akciové společnosti. Cílem bakalářské práce byla charakteristika zaměstnaneckých benefitů, popsat způsob poskytování benefitů, objasnit benefity z pohledu právních předpisů a ukázat daňové a účetní hledisko jednotlivých benefitů. V praktické části byla cílem analýza poskytování zaměstnaneckých benefitů ve společnosti ARMATURY Group a.s. Pomocí dotazníkového šetření a jeho výsledků bylo úkolem navrhnout způsoby, jak ještě více zkvalitnit benefitrní plnění ve společnosti.

Dotazník odevzdalo celkem 217 zaměstnanců, z toho 156 mužů a 61 žen. Ve společnosti ARMATURY Group a.s. se sídlem v Dolním Benešově je zaměstnáno 308 zaměstnanců, tudíž návratnost dotazníku byla 70 %. Dotazník byl poskytnut v elektronické podobě THP pracovníkům a vedoucím pracovníkům a v tištěné podobě dělníkům. Celkově bylo obdrženo 181 elektronických odpovědí a 36 tištěných dotazníků. 88 % zaměstnanců se shodlo, že by zaměstnavatel měl poskytovat nadlimitně zaměstnanecké benefity, ale přitom 66 % zaměstnanců odpovědělo, že při uzavření pracovního poměru ve společnosti je tyto benefity neovlivnily. Nejvíce využívaným benefitem se staly odměny na Vánoce a dovolenou, které označilo 207 pracovníků (95 %), hned v zápětí následuje 5 týdnů dovolené, tuto možnost označilo 206 zaměstnanců (94 %) a na třetím místě se umístily příspěvky na penzijní připojištění a příspěvky na stravování, označilo je shodně 87 % zaměstnanců. Jako poslední stojí za zmínku také benefit ve formě daru, např. Mikulášský balíček, který označilo více jak 190 zaměstnanců (89 %). Při pohledu na ty zaměstnanecké výhody, které zaměstnancům nejvíce schází, se nejvíc objevovala odpověď, že systém je dostačující a vyhovuje jim, tudíž by žádné benefity navíc nevítili. Přesto se někteří zaměstnanci vyjádřili, co jim schází a nejvíce byla označována možnost pro výhodné půjčky pro zaměstnance (30 %), dále ozdravné pobyty pro zaměstnance a jejich děti (28 %) a příspěvek na dopravu do zaměstnání (24 %). Někteří si z nabídky benefitu nevybrali a do kolonky jiné psali např. vyšší příspěvky na sport či peramentky na sport, nebo rehabilitace a masáže. 57 % zaměstnanců je zcela spokojeno s benefity, které jim společnost ARMATURY Group a.s. poskytuje, 42 % zaměstnanců je spíše spokojena, pouze jeden zaměstnanec označil volbu spíše nespokojen.

Dotazník vyplňovali nejčastěji zaměstnanci ve věku 36 – 45 let a nejčastější volba u délky pracovního poměru byla nad 10 let, konkrétně 10 – 20 let. Nejvíce odpovědí bylo od THP pracovníků – 69 %, dělníků bylo 17 % a vedoucích pracovníků 14 %.

Pomocí dotazníkového šetření bylo zjištěno, že zaměstnanci společnosti ARMATURY Group a.s. jsou ve větší míře s rozsahem benefitů spokojeni. Případné návrhy na zlepšení byly navrženy ve formě zavedení „Cafeteria systému“ a také snažit se vybrat kvalitu nad kvantitou. Dalším doporučením bylo pravidelně zveřejňovat seznam benefitů, čímž se sníží nevědomost v této oblasti.

S výsledky dotazníkového šetření byla společnost ARMATURY Group a.s. seznámena a zajisté přispěje k lepší orientaci v požadavcích zaměstnanců v oblasti poskytování zaměstnaneckých benefitů.

## Seznam použité literatury

- [1] ARMSTRONG, Michael. *Odměňování pracovníků*. Praha: Grada, 2009. 442 s. ISBN 978-80-247-2890-2.
- [2] ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů: nejnovější trendy a postupy*. Praha: Grada, 2007. 789 s. ISBN 978-80-247-1407-3.
- [3] KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetnictví podnikatelů 2013*. 10. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2013. 574 s. ISBN 978-80-7357-993-7.
- [4] KOLEKTIV AUTORŮ. *Účetní souvztažnosti 2012-2013*. 6. vyd. Praha: Wolters Kluwer ČR, 2012. 330 s. ISBN 978-80-7357-725-4.
- [5] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Wolters Kluwer Česká republika, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
- [6] MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity: praktická pomůcka jejich daňového řešení*. Praha: C.H. Beck, 2010. 146 s. ISBN 978-80-7400-301-1.
- [7] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity čili sociální fond v praxi*. Praha: Sondy, 2005. 175 s. ISBN 80-868-4604-0.
- [8] PELC, Vladimír. *Zaměstnanecké benefity v roce 2011: daňové a pojistné režimy benefitů, čili, jak zaměstnancům poskytovat více s menšími náklady pro zaměstnavatele i zaměstnance*. Praha: Leges, 2011. 240 s. ISBN 978-80-87212-66-0.
- [9] PELECH, Petr a Vladimír PELC. *Daně z příjmů: s komentářem 2013*. 13. vyd. Olomouc: ANAG, 2013. 1056 s. ISBN 978-80-7263-784-3.

## Elektronické dokumenty a ostatní

### *Přednášky*

- [10] HAKALOVÁ, Jana. *Přednášky daňové evidence 2013*.

### *Publikace společnosti ARMATURY Group a.s.*

- [11] ARMATURY Group a.s. *Profil společnosti*. 2011
- [12] ARMATURY Group a.s. *Výroční zpráva*. 2010, 2011, 2012, 2013

### *Elektronické články*

- [13] ARMATURY Group a.s. *Data a fakta*. [online]. [cit. 22. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/o-spolecnosti/profil/data-a-fakta/>

- [14] ARMATURY Group a.s. *Historie společnosti*. [online]. [cit. 22. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/o-spolecnosti/profil/historie/>
- [15] ARMATURY Group a.s. *Kde nás najdete*. [online]. [cit. 6. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/kontakty/kde-nas-najdete/>
- [16] ARMATURY Group a.s. *Obory působení*. [online]. [cit. 22. 10. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/o-spolecnosti/profil/obory-pusobeni/>
- [17] ARMATURY Group a.s. *Strategie*. [online]. [cit. 6. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/o-spolecnosti/profil/strategie/>
- [18] ARMATURY Group a.s. *Zaměstnanci*. [online]. [cit. 6. 11. 2013]. Dostupné z: <http://www.armaturygroup.cz/CZ/o-spolecnosti/kariera/zamestnanci/>
- [19] BARTŮŠKOVÁ, Zuzana. *Účtování stravenek – příklad z praxe*. [online]. 19. 1. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.uctovani.net/clanek.php?t=Uctovani-stravenek-priklad-z-praxe&idc=136>
- [20] BUBÁK, Zdeněk. *Jaké zaměstnanecké benefity jsou v kurzu?*. [online]. 6. 8. 2013 [cit. 2014-02-12]. Dostupné z: <http://www.finparada.cz/1553-Jake-benefity-jsou-v-kurzu.aspx>
- [21] KUČEROVÁ Dagmar. *Změny v cestovních náhradách od roku 2014*, [online]. 6. 1. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/zmeny-v-cestovnich-nahradach-od-roku-2014/>
- [22] KUREL, Václav. *Cafeteria zvyšuje motivaci*. [online]. 21. 6. 2005 [cit. 2014-02-19]. Dostupné z: <http://kariera.ihned.cz/c1-16367180-cafeteria-zvysuje-motivaci>
- [23] LIŠKOVÁ, Jana. *Povinnosti zaměstnavatele při poskytování OOPP*. [online]. [cit. 4. 3. 2014]. Dostupné z: <http://bozp-eko.cz/>
- [24] LUKÁŠOVÁ Miriam. *Přečtěte si, jak správně účtovat benefity pro zaměstnance*, [online]. 3. 9. 2012 [cit. 9. 3. 2014]. Dostupné z: <http://www.podnikatel.cz/clanky/prectete-si-jak-spravne-uctovat-benefity-pro-zamestnance/>
- [25] MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ. *Horko a ochranné nápoje při práci*. [online]. [cit. 4. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.mzcr.cz/Verejne/dokumenty/horko-a-ochranne-napoje-pri-praci\\_4079\\_2014\\_5.html](http://www.mzcr.cz/Verejne/dokumenty/horko-a-ochranne-napoje-pri-praci_4079_2014_5.html)

- [26] PILAŘOVÁ Ivana. *Příspěvek na školku*, [online]. 27. 8. 2009 [cit. 9. 3. 2014]. Dostupné z: [http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5644v7783-prispevek-na-skolku/?search\\_query=\\$issue=1178](http://www.danarionline.cz/archiv/dokument/doc-d5644v7783-prispevek-na-skolku/?search_query=$issue=1178)
- [27] REDAKCE Investia.cz. *Nejoblíbenější zaměstnanecké benefity nejen v roce 2013*. [online]. 20. 6. 2013 [cit. 2014-02-20]. Dostupné z: <http://www.investia.cz/nejoblibenejsi-zamestnanecke-benefit>
- [28] REDAKCE Sodexo.com. *Nejvýhodnější stravenka je nyní 101 Kč*. [online]. 5. 1. 2014 [cit. 5. 3. 2014]. Dostupné z: <http://cz.benefit.sodexo.com/news/nejvyhodn>
- [29] STROPKOVÁ, Šárka. *Účtování firemních benefitů*, [online]. 7. 11. 2012 [cit. 9. 3. 2014]. Dostupné z: <http://portal.pohoda.cz/dane-ucetnictvi-mzdy/ucetnictvi/uctovani-firemnich-benefitu/>
- [30] URBAN, Jan. *Zaměstnanecké benefity: cíle, problémy, efektivita*. [online]. 23. 4. 2010 [cit. 2014-02-19]. Dostupné z: <http://bankovnictvi.ihned.cz/c1-42807370-zamestnanecke-benefit-cile-problemy-efektivita>
- [31] VYSOKOŠKOLSKÝ ODBOROVÝ SVAZ, VOS. *Zaměstnanecké výhody a jejich daňový režim 2014*. [online]. Dostupné z <http://vos.cmkos.cz/>
- [32] WERTHEIM, Zdeněk. *Jak ušetřit na daních?*. [online]. 30. 9. 2013 [cit. 2014-02-21]. Dostupné z: <http://www.mesec.cz/clanky/jak-usetrit-na-danich/>.
- [33] ZIKMUND, Martin. *Cafeteria systém - odměny pro zaměstnance podle jejich gusta*. [online]. 22. 2. 2010 [cit. 2014-02-19]. Dostupné z: <http://www.businessvize.cz/motivace/cafeteria-system-odmeny-pro-zamestnance-podle-jejich-gusta>.

## Seznam zkratek

a.s.	Akciová společnost
Č.	Číslo
ČSOB	Československá obchodní banka
D	Dal
DPH	Daň z přidané hodnoty
FAP	Přijatá faktura
FKSP	Fond kulturních a sociálních potřeb
ID	Interní doklad
Kč	Korun českých
Km	Kilometr
Ks	Kus
MD	Má dati
Mld.	Miliardy
NDT	Nedestruktivní testování
Obr.	Obrázek
o.o.	Společnost s ručením omezeným
o.s.	Občanské sdružení
PHM	Pohonné hmoty
Pism.	Písmeno
Sb.	Sbírka zákonů
s.r.o.	Společnost s ručením omezeným
Tab.	Tabulka
THP	Technicko-hospodářský pracovník
TP	Technický průkaz
USA	Spojené státy Americké
ZDzP	Zákon o daních z příjmů
ZP	Zákoník práce

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji že,

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 - školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB – TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, bakalářskou práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího bakalářské práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o bakalářské práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě 9. 5. 2014

*Jitka Halfarová*  
Jitka Halfarová

## Seznam grafů

Graf 2.1 Procentuální míra poskytování benefitů pro rok 2013.....	12
Graf 3.1 Vývoj průměrného počtu zaměstnanců od roku 2010.....	37
Graf 4.1 Možnost poskytnutí benefitu nad rámec zákona.....	47
Graf 4.2 Možnost ovlivnění při uzavření pracovního poměru díky benefitům .....	48
Graf 4.4 Benefity, které ve společnosti chybí.....	50
Graf 4.5 Celková spokojenost s benefity .....	51

## Seznam obrázků

Obr. 2.1 Výpočet stravenky za 101 Kč .....	17
Obr. 3.1 Logo společnosti ARMATURY Group a.s. ....	31
Obr. 3.2 Regulační klapka .....	33
Obr. 3.3 Zpětný ventil .....	33
Obr. 3.4 Armatura pro jadernou energetiku – kulový kohout .....	33
Obr. 3.5 Fittinka .....	34
Obr. 3.6 Mapa českého a slovenského zastoupení společnosti .....	35

## Seznam tabulek

Tab. 3.1 Vývoj celkových aktiv a pasiv v letech 2010 – 2012 (v tis. Kč) .....	38
Tab. 3.2 Vývoj výsledku hospodaření v letech 2010 - 2012 (v tis. Kč).....	38
Tab. 3.3 Vývoj výnosů v letech 2010 - 2012 (v tis. Kč) .....	39
Tab. 4.1 Zaměstnanecké tarify na mobilní telefon .....	42
Tab. 4.2 Celkový počet pracovníků dle pohlaví, věku, doby pracovního poměru a pozice .....	52



## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Dotazník pro zaměstnance společnosti ARMATURY Group a.s.